

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

La participation du personnel à la gestion des entreprises

Cent ans d'évolution,
en France et à l'étranger,
vers l'émancipation
du prolétariat
au sein des entreprises

Thèse présentée et soutenue
par

André MAGNIER

diplômé de l'Ecole des Sciences politiques

24 novembre 1943

JURY :

MM. P. FROMONT, professeur, remplaçant M. F. PERROUX,
professeur, président.

B. LAVERGNE, professeur, suffragant.

H. NOYELLE, professeur, suffragant.

IMP. L. LAMBERT, MEULAN (S.-ET-O.)

LA PARTICIPATION DU PERSONNEL
A LA GESTION DES ENTREPRISES

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

La participation du personnel à la gestion des entreprises

**Cent ans d'évolution,
en France et à l'étranger,
vers l'émancipation
du prolétariat
au sein des entreprises**

Thèse présentée et soutenue
par

André MAGNIER

diplômé de l'Ecole des Sciences politiques

JURY :

MM. P. FROMONT, professeur, remplaçant M. F. PERROUX,
professeur, président.

B. LAVERGNE, professeur, suffragant.

H. NOYELLE, professeur, suffragant.

IMP. L. LAMBERT, MEULAN (S.-ET-O.)

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



Introduction

Après que la Révolution eut balayé les corporations et interdit les groupements auxquels leur existence donnait lieu, et au moment même où le développement du machinisme commençait à bouleverser la technique de la production, put être discernée l'existence de certaines lois économiques, dont par respect pour l'« ordre naturel » des choses on se garda longtemps de contrecarrer le libre jeu. Cette abstention, en favorisant le développement du capitalisme industriel naissant, contribua à renforcer le caractère incontesté de l'automatisme d'un système qui, dès lors, put fonctionner longtemps sans aucune limite : il en résulta dans l'ordre économique un certain nombre d'excès toujours purgés sous forme de crises brutales et imprévisibles, et dans l'ordre social, un désintéressement quasi-général du sort humain des salariés, rendu encore plus pénible par l'isolement auquel les avait condamnés la loi, et par les brusques et fréquents changements des conditions économiques dont ils étaient immanquablement les premiers à subir le dur contre-coup.

Les premières préoccupations sociales vinrent d'initiatives individuelles, en tout cas privées, soit de la part de certains chefs d'entreprises qui, en vrais apôtres et sous l'influence de la doctrine chrétienne, pratiquèrent ce qu'avec ironie ou avec amertume on appela depuis du « paternalisme », soit de la part des salariés eux-mêmes qui, groupés illégalement dans les anciens compagnonnages reconstitués, ou associés contre l'esprit de la loi en sociétés de secours mutuels, essayèrent sinon de revendiquer, du moins de défendre le peu de droits qu'ils avaient. Mais il apparut à la longue que rien de durable ne pouvait être institué de cette façon en matière sociale pour deux raisons dont l'une, d'ordre économique, était que la concurrence menaçait de pénaliser « les bons patrons » aux dépens des moins scrupuleux, et l'autre, d'ordre politique, consistait dans le fait que la communauté nationale risquait de se désagréger dans de stériles luttes de classes et d'y perdre de son équilibre.

Aussi dans les années « quarante » avec l'apparition des premiers auteurs et des premiers élus socialistes, coïncida la promulgation des premières lois prises pour la défense des salariés. Le « social » avait désormais droit de cité entre l'« économique » et le « politique ». Il convient ici d'insister sur le fait que dès le début et jusqu'à l'époque actuelle, les lois sociales ne firent souvent que consacrer et rendre obligatoires les mesures prises en faveur de leur personnel par certains patrons ou chefs d'entreprises. Souvent aussi l'origine de ces lois se trouve dans de justes revendications des travailleurs désormais groupés en syndicats, organimes tolérés en fait dès la deuxième République et surtout à la fin du Second Empire et dont l'existence fut consacrée officiellement sous la Troisième République par une loi de 1884.

Longtemps ces textes, comme les actes ou les revendications dont ils s'inspiraient, ne cherchèrent qu'à rectifier les écarts dont se rendait coupable le libéralisme à l'égard de la personne humaine ; c'est ainsi que sous la monarchie de Juillet, les premières questions abordées et résolues concernaient l'âge minimum de travail, la durée maxima du travail au-dessous d'un certain âge, le repos hebdomadaire et l'interdiction du travail de nuit pour les enfants. Puis pour donner plus de poids à l'action des salariés, le Second Empire en abolissant en 1864 le délit de coalition, leur accorda indirectement le droit de grève. Ce fut ensuite l'octroi de nouvelles garanties dont profitèrent surtout les femmes et les enfants dès les premières années de la Troisième République ; puis vinrent des mesures plus générales accordant à tous les travailleurs la limitation de la durée du travail et le repos hebdomadaire ; enfin ce fut la première loi de conciliation et d'arbitrage en 1892, suivie en 1898 par la loi sur les accidents du travail, puis par les premières lois d'assistance et de retraites et, à la veille de la guerre, par le décret général sur la sécurité et l'hygiène du travail. Cette rapide énumération des principales mesures légales prises en faveur des salariés durant cette première période, fait ressortir à quel point le législateur français y délaissa les questions de rémunération du travail pour ne s'occuper en général que de la protection de la personne physique des travailleurs (1).

Il ne commença à se préoccuper, bien timidement et indirectement, de la fixation du prix du travail, que pendant la première guerre mondiale, notamment avec la loi sur le salaire minimum des ouvrières travaillant à domicile. L'après-guerre vit naître une tendance de la loi à augmenter les moyens de vivre des salariés, et la création successive des Assurances Sociales, des Allocations Familiales ainsi que la lutte

(1) Si l'on excepte les décrets Millerand de 1899 dont les dispositions ne s'appliquaient qu'au personnel des entreprises travaillant pour le compte de l'Etat des départements ou des communes.

constante contre le chômage, montrent combien les pouvoirs publics prenaient alors conscience de leurs besoins et avec quelle variété de moyens ils essayaient de rendre juste et humaine leur condition. Mais il ne s'agissait alors que d'accessoires du salaire, destinés à pourvoir aux besoins les plus urgents de travailleurs et indépendants de la qualité ou de la quantité du travail fourni. L'accession au pouvoir des représentants des masses laborieuses en 1936 ne changea rien au fond de la question, malgré certaines dispositions impératives concernant le contenu des conventions collectives.

Jamais, par conséquent, le législateur n'a osé aborder de front la question même de la rémunération des salariés et de la répartition des fruits de l'entreprise entre le capital et le travail (1) : les préventions officielles en cette matière tenaient à ce que, du point de vue économique, le travail ayant été traditionnellement considéré comme une marchandise, il était jugé malsain de vouloir indiquer impérativement les modes de fixation d'un prix que seule la loi de l'offre et de la demande devait déterminer.

Là pourtant semble résider depuis longtemps le problème fondamental dont la solution, aidée par certaines considérations d'ordre moral, eût aplani la lutte des classes dont on s'étonnait qu'après un siècle de législation sociale, elle pût encore subsister et se développer. En fait, cette législation souvent prônée et même adoptée avant la lettre par de nombreux patrons, apparaissait à une grande partie des salariés comme un ensemble de concessions insignifiantes, consenties et appliquées de mauvaise grâce pour reculer le problème, mais ne changeant rien à son véritable aspect, ni à la structure des choses.

Et ce problème est devenu plus grave à mesure que, les rapides progrès de la technique ayant amené — avec le développement continu de la grande industrie — la concentration croissante des capitaux, la masse des salariés ne cessait de se développer parallèlement alors que leur individualité se fondait progressivement dans cette masse jusqu'à ne plus être distinguée, dans beaucoup de cas, des machines ou des rouages administratifs qu'ils servaient.

Cependant, en marge de l'action progressive mais incomplète des pouvoirs publics intervinrent et se développèrent en matière de rémunération du travail des solutions d'origine privée qui, sans être jamais désintéressées, eurent du moins toujours le mérite d'être adaptées au but qu'elles se proposaient : la réforme des modes de fixation du salaire.

C'est ainsi, du côté patronal, que quelque trente ans après la promulgation des premières lois sociales, apparut en France le salaire aux

(1) Mises à part les dispositions, restées théoriques, de la loi du 4 octobre 1941 dite « Charte du Travail ».

pièces. Issu à l'étranger d'initiatives individuelles, il fut perfectionné par de nombreux systèmes dérivés de lui et auxquels sont liés désormais les noms des industriels anglo-saxons qui les appliquèrent les premiers. Bien que ces systèmes eussent pu prétendre accorder le maximum de satisfaction d'ordre pécuniaire aux salariés et à apaiser certaines de leurs revendications, ils étaient surtout destinés, à la faveur de la prospérité économique, à accroître les profits des entreprises par l'accélération de la production à une époque où elle était encore insuffisante pour faire face à tous les besoins que le développement des affaires avait fait naître partout. Cependant, par le principe même qu'elle mettait en œuvre, l'expérience faisait avancer d'un pas la question, puisque pour la rémunération du travail humain elle substituait, théoriquement et en partie, à la loi de l'offre et de la demande, la considération de l'apport relatif en valeur de chaque individu isolé, conception que la théorie de la productivité marginale devait venir justifier par la suite.

Mais en pratique, cette expérience qui, pourtant, renversa hardiment les préjugés précédents et aborda pour la première fois le véritable aspect du problème, échoua, pour ne l'avoir fait qu'indirectement et inconsciemment, et ne l'avoir pour ainsi dire, serré de très près qu'à l'occasion de la position d'un tout autre problème d'ordre purement économique et qui fut d'ailleurs longtemps résolu de manière satisfaisante par l'augmentation de la production, la diminution du prix de revient et l'accroissement des profits.

De leur côté, et par l'intermédiaire de leurs syndicats, les travailleurs avaient, dès la fin du XIX^e siècle, tenté de répandre la pratique d'accords collectifs avec les employeurs ou leurs organisations, accords dont le but principal était de rendre plus stable et avantageuse la condition de salarié, et dont les principales clauses étaient consacrées aux questions de salaires. Cependant, malgré de sérieux appuis donnés à ces conventions par les pouvoirs publics en 1919 puis en 1936, le système ne donna pas tous les résultats espérés, et la question sociale n'en fut pas aplanie. Là où les méthodes scientifiques de salaires échouaient parce qu'elles tendaient surtout vers un but économique et qu'elles en affectaient gravement le caractère social que certains leur avaient tout de même proposé, les conventions collectives ne réussissaient pas davantage pour des motifs inverses : conclues généralement par des Fédérations d'Industrie pour l'ensemble du personnel d'une même industrie et d'une même région, il leur était difficile de ne point s'appuyer sur l'action politique et, encore plus, de résoudre de si haut le problème des relations du capital et du travail, concentré pour sa plus grande part dans celui de la juste rémunération du travailleur au sein de l'entreprise.

Dès l'origine du mouvement social, quelques hommes s'étaient rendu compte que le problème de la rémunération du personnel résidait surtout dans la répartition des fruits de l'entreprise, et que l'augmentation, même sensible, du pouvoir d'achat des salariés ne le résoudreait qu'incomplètement tant que le partage de ces fruits entre le capital et le travail ne leur semblerait pas être effectué selon les règles de la plus élémentaire et de la plus apparente justice.

Certains de ces pionniers avaient donc, les premiers, posé le principe d'une participation de leur personnel aux bénéfices de leur affaire et, jetant les bases d'un dépassement du salaire, avaient pu faire entrevoir la disparition possible de la condition de salarié. D'autres, simples ouvriers, sans posséder à l'origine aucun moyen de production, s'étaient réunis et, à force de privations et de courage, avaient pu montrer aux classes laborieuses que l'accession au patronat collectif n'était qu'une question de volonté et d'union. — Nous aurons à revenir sur ces tentatives, mais notons dès maintenant que malgré l'appui du législateur, ces exemples furent peu suivis pour des raisons qu'il nous appartiendra de déterminer plus loin.

Cependant le principe directeur de ces essais dont quelques-uns avaient été et continuaient d'être fort concluants, connu récemment un regain de faveur : la persistance et l'importance croissante du malaise social firent penser, en effet, que, décidément, le problème des relations du capital et du travail se posant dans l'entreprise, ne serait résolu que dans le cadre de celle-ci, mais ne pouvait l'être dans celui, trop restreint, où le confinaient les méthodes scientifiques de salaires, ni dans celui, trop vaste, où tendait à l'englober la politique des fédérations syndicales. Et, soit dans le but direct d'atténuer l'acuité sans cesse croissante de la question sociale, soit indirectement, à la faveur du repli sur eux-mêmes qu'avait facilité et motivé pour eux la tragédie de 1940, de nombreux bons esprits, doctrinaires ou praticiens, cherchèrent à divulguer et à faire appliquer les solutions qu'ils préconisaient et appliquaient eux-mêmes avec succès. La plupart de ces panacées consistaient en diverses formules approchant ou touchant la notion même d'un dépassement du salariat ; chacune avait certes quelque chose de bon à donner, mais ne pouvait en général s'appliquer uniformément à toutes les entreprises du fait de la trop grande variété de leurs formes, de leurs natures, et de leurs activités.

Il restait un moyen d'éviter l'écueil que la diversité des conditions mettait à l'adoption d'une formule toute prête ou d'un plan commun : c'était d'admettre les intéressés à la barre ; c'était d'instituer d'une façon générale, la participation du personnel à la gestion des entreprises.

C'est ce principe de l'association à la gestion que vient de poser l'ordonnance du 22 février 1945.

Une telle solution pouvait, tout en étant radicale, ne pas être révolutionnaire ; elle pouvait, tout en rompant avec l'essentiel des mesures ou des pratiques antérieures, en conserver certaines formes et certaines idées ; elle pouvait aussi, tout en gardant un caractère proprement national, s'inspirer d'expériences étrangères du même ordre, déjà périmées ou encore en cours ; elle pouvait enfin se rattacher à l'idée déjà vieille de « communauté d'entreprise » : on sait en effet comment cette idée, longtemps éclipsée, fut récemment ranimée à la faveur de la promulgation d'une « charte » qui, prétendant réformer sous une forme corporative les relations du travail et du capital à tous les échelons de la production, en profita pour glisser dans cette réforme, hâtivement et fort incomplètement d'ailleurs, certaines mesures instituant dans l'entreprise elle-même un embryon de rapports communautaires.

Nous verrons quel parti ce texte a tiré de ces possibilités et notamment quel héritage il doit aux expériences françaises ou étrangères antérieures qui, à titre principal ou seulement accessoire, permirent aux travailleurs de prendre une part plus ou moins grande à la gestion des entreprises. Nous nous attacherons donc surtout à retracer ces expériences et à les étudier d'assez près dans leur but, leurs conséquences, et leur évolution, faisant ainsi, en quelque sorte, le point de la question, grâce à quoi, nous serons en mesure d'aborder l'étude du nouveau régime français. A propos de celui-ci, incidemment, et sans prétendre préjuger à coup sûr des intentions du législateur dont les œuvres ne devraient être que la consécration des désirs de la nation, en même temps que la réponse aux nécessités provoquées par l'évolution des phénomènes économiques et sociaux, nous nous demanderons si la réforme que prétend instituer l'ordonnance du 22 février peut constituer, avec cette autre véritable réforme de structure que sont les nationalisations, le prodrome de la disparition du principe et du fait de la propriété individuelle des moyens de production.

Notre méthode devant être essentiellement inductive et descriptive, nous étudierons dans une première partie les expériences françaises traditionnelles, caractérisées par la primauté du principe de la propriété privée et par la subordination de toute participation à la gestion, à une participation préalable et essentielle aux bénéfices ou à la propriété ; une seconde partie sera consacrée aux principales expériences étrangères, imposées ou spontanées, et que la diversité des buts d'ordre économique, social ou politique poursuivis n'empêchent pas d'avoir entre elles de très nettes interférences. Enfin dans une troisième partie, riche des enseignements que nous aurons ainsi recueillis, nous nous occuperons plus spécialement du nouveau régime légal français.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

**Participation aux Bénéfices
et Participation à la Gestion**

Le public a longtemps confondu ces deux expressions. Lorsqu'il n'était encore couramment question que de la première, il imaginait confusément, non à tort, qu'elle devait entraîner un certain droit de regard sur les secrets de l'entreprise, la jouissance du profit étant dans son esprit l'apanage exclusif de ceux qui, avec la propriété de l'entreprise, détiennent ce droit de regard de façon souveraine. Lorsqu'après l'autre guerre, la seconde expression se répéta dans les ouvrages des théoriciens socialistes et sur les lèvres des militants syndicalistes, le même public, habitué dès lors aux réalisations qui avaient été faites de la participation aux bénéfices, put croire qu'il ne s'agissait d'autre chose, et que là, comme ailleurs, la mode avait changé le nom des institutions sans en modifier le contenu.

Si nous avons jugé utile d'écrire ce chapitre préliminaire, c'est que les raisons fort plausibles de cette confusion nous ont paru faire entrer dans notre sujet la distinction qu'elle appelle ; c'est surtout que, malgré leurs caractères communs, une opposition de degré s'est manifestée entre elles, assez grave pour amener soit la disparition presque complète de la première sous sa forme statutaire et contractuelle, soit sa transformation pure et simple en participation à la gestion, cette dernière l'englobant alors, car on ne saurait concevoir de participation à la gestion sans participation aux bénéfices corrélative, manifeste ou latente.

**I. — SUR LES ORIGINES, LE DEVELOPPEMENT ET L'INSUCCES
DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES**

Il n'est pas douteux que dans beaucoup de cas, les anciennes formes de rémunération tenaient plus de la répartition du profit que de la distribution d'un salaire ; ces formes provenant de l'époque lointaine

de l'économie en nature, l'apparition de la monnaie ne changea rien pendant longtemps à ces habitudes et si cependant les produits firent rapidement place à la monnaie en pareille matière, le salaire fixe en argent ne fit son apparition qu'à une époque relativement récente. Il y a peu de temps encore, les restes de ces formes archaïques subsistaient dans les principes de rémunération de certaines activités et en certains pays, notamment en ce qui concernait la navigation et l'agriculture, et même de nos jours, avec des perfectionnements, dans les pêcheries. On peut même affirmer qu'avec l'utilisation des techniques compliquées, la nécessité d'investir de gros capitaux pour le lancement d'affaires souvent aléatoires, puis avec l'apparition des crises, le salaire fixe en argent put être une délivrance (1).

Mais jusqu'à l'époque où nous nous plaçons, personne n'avait songé à concilier le principe appliqué dans les restes de ces anciennes formes de rémunération, avec celui du salaire fixe.

C'est dans la première moitié du siècle dernier, qu'avec l'importance prise par les questions sociales, certains chefs d'entreprise, comme nous l'avons vu, ont cherché, pour les résoudre, à exalter chez leur personnel la communauté d'intérêts qui le rattachait à son patron à l'intérieur de l'entreprise.

Aussi lorsqu'en 1839, Louis Blanc (2) réclamait pour les membres de ses « ateliers sociaux » une participation aux bénéfices destinée entre autres buts à alimenter un fonds de solidarité et à augmenter uniformément leurs salaires, ses idées, pour originales qu'elles aient pu paraître, avaient été devancées par les faits. Bien avant les autres pays, en effet, si l'on excepte les quelques cas particuliers signalés plus haut, certaines entreprises françaises dont plusieurs Compagnies d'Assurances, avaient mis en œuvre depuis déjà plusieurs années, un système complet de participation aux bénéfices.

Il est significatif que parmi les promoteurs de ce système, avancé pour l'époque, on trouve en majorité des affaires composées exclusivement d'employés. Sans doute peut-on l'expliquer en même temps que par le souci de lutter contre la concurrence, par le désir des patrons d'indemniser leur personnel du caractère absorbant et pénible que prenaient dès ce moment les besognes administratives, comme le firent ensuite certains industriels pour compenser chez leurs ouvriers la tension constante exigée d'eux par l'usage et la surveillance des machines. Mais la véritable explication réside dans la volonté qu'avaient quelques chefs clairvoyants d'associer plus directement leur personnel à la re-

(1) Gustav Schmoller cite en 1891 le cas de pêcheurs anglais à salaires fixes dont la situation était bien meilleure que celle des pêcheurs participant traditionnellement aux résultats de la pêche (*Revue d'Economie Politique* 1891. Tome 5).

(2) Louis Blanc « *L'Organisation du Travail* » 1839.

cherche du but et aux résultats de l'entreprise pour, du même coup, supprimer les causes économiques de la barrière que 1830 avait déjà failli dresser entre classes, que les années quarante devaient contribuer à édifier malgré tout, et que 1848 puis 1871 allaient renforcer définitivement de toute la masse de leurs barricades et de leurs irréparables excès.

Et le mouvement connut une certaine ampleur au début sous l'influence notamment de théoriciens comme l'individualiste Stuart Mill qui, reprenant en partie les idées de Louis Blanc sur ce point, et se référant à des exemples déjà notoires, écrivait en 1848 :

« Dans un pays neuf où la richesse et la population croissent rapidement, comme en Amérique ou en Australie, la condition normale de l'ouvrier est de commencer comme salarié, puis de travailler pour son compte, enfin d'employer des ouvriers ; mais dans un vieux pays, complètement peuplé, ceux qui naissent salariés vivent et meurent ordinairement salariés... Dans l'état actuel de l'humanité, on ne peut plus espérer maintenir la division de l'humanité en deux classes héréditaires de patrons et de salariés. »

Puis, après avoir vanté les avantages de la petite propriété, il ajoute :

« Mais un peuple qui a adopté le système de la grande production dans l'industrie et dans l'agriculture, n'est pas disposé à l'abandonner et on ne doit pas désirer que ce système soit abandonné... Les influences civilisatrices et meilleures de l'association peuvent être obtenues en même temps que l'économie et la fécondité de la production en grand, sans diviser les producteurs en deux camps de sentiments et d'intérêts opposés où un grand nombre soient les serviteurs d'un seul qui fournit les capitaux, et n'aient d'autre intérêt dans l'entreprise que celui de gagner leur salaire avec le moins de travail possible. » (1).

Pour cette association, Mill tout d'abord préconise et annonce l'association des ouvriers et de l'entrepreneur entre eux sous la forme de participation aux résultats. Il renvoie à des exemples particuliers étrangers, restes de ces formes archaïques que nous signalions plus haut : il cite le cas des équipages de navires américains faisant le service vers la Chine, celui des mineurs de Cornouailles, enfin le cas des pêcheurs de la côte méridionale de Grande-Bretagne. Mais surtout, il s'intéresse longuement à deux exemples français concernant respectivement la Maison Leclaire, peinture en bâtiment et l'Imprimerie Dupont. Nous verrons plus loin quelle forme définitive d'association prévoyait Stuart Mill. Mais dès maintenant, il convenait que son nom figurât à propos d'une question qu'il est le premier à avoir mis au grand jour avec tant de foi et de talent.

(1) John Stuart Mill « Principes d'Economie Politique ». Traduction Courcella Se-neuil. P. 300 à 320.

Le mouvement en faveur de la participation s'étendit donc au début assez facilement ; et de 1842 à 1866 la courbe du nombre des entreprises pratiquant ce système monta graduellement à tel point qu'on put croire au succès complet de la méthode et à son expansion indéfinie. Cependant avec la fin du siècle cette courbe s'abaissa rapidement pour tomber à un niveau fort bas et à peu près stable depuis cette époque : en 1928, Charles Gide en estimait le nombre à 150 entreprises groupant ensemble 30 à 40.000 ouvriers et employés. L'enquête du Ministère du Travail français décrivait en 1923, 75 applications intéressant au total 102.000 salariés (1).

D'enquêtes exécutées à l'étranger, il ressortait des résultats du même ordre. Aux États-Unis, un rapport datant de 1917 et clôturant l'enquête du Department of Labor concluait à l'existence de soixante établissements pratiquant la participation aux Bénéfices proprement dite (à l'exclusion des systèmes à primes ou de la participation dite « limitée ») ; et encore une seule des douze entreprises passées en revue par l'enquête, admettait-elle à la participation la totalité du personnel ; une autre de ces douze maisons imposait aux bénéficiaires la participation aux pertes (dans la limite de 10 % de leur salaire ordinaire). Une enquête identique du Ministère du Travail anglais en 1920 nous apprend que 182 entreprises la pratiquaient encore à ce moment-là sur un nombre total de 380 essais : 200 entreprises y avaient donc renoncé entre 1870 et 1918, la moitié environ des insuccès étant due au mécontentement du patron ou du personnel, et l'autre moitié au manque de bénéfices (2).

Il est donc indéniable que cette institution, à l'état officiel et statutaire, n'a pas rencontré le succès général qu'on eût pu en attendre et que certain Allemand influent anticipait dès 1867 dans cette exclamation : « la question sociale n'est plus une question : sa solution a été trouvée ! » C'était aussi un succès sans doute, mais déjà moins absolu et moins universel, qu'escomptait en 1911 le Président de l'Académie des Sciences morales et politiques, lorsqu'il proclamait que la participation aux bénéfices lui semblait un des meilleurs gages de la paix sociale (3). Mais dès les années qui suivirent la dernière guerre, le jugement pouvait être définitif et le professeur Paul Pic ne manquait pas de le porter : « Il est peu vraisemblable, écrivait-il en 1921, qu'une institution d'un rayonnement aussi faible soit jamais capable de devenir un mode normal de rémunération, à moins qu'elle ne se transforme dans son principe même et ne devienne une forme d'association » (4). Un

(1) Ces chiffres comprennent la Compagnie des Chemins de Fer d'Orléans avec ses 60 000 salariés.

(2) Sur toutes ces enquêtes, voir le « Guide pratique de la participation aux bénéfices » par Albert Trombert. Librairie Chaix. Paris 1924.

(3) Dans A. Trombert op. cit. : la préface de Paul Delombre.

(4) Revue d'E. P. 1921. Tome 35.

signe certain de la défaveur que connut cette institution à dater de ce moment, c'est le désintéressement des auteurs à son égard ; jusqu'alors elle avait fait couler beaucoup d'encre, puis, presque brutalement, ce fut la nuit : on a beaucoup de peine à trouver des documents s'y rapportant, postérieurs de plus de cinq ou six ans à la fin de la guerre (1).

Nous ne nous appesantirons pas sur toutes les causes de cet insuccès. Signalons cependant que l'une d'elles, non la moindre, provient de circonstances étrangères à la nature de l'institution : elle tient à l'appauvrissement général du pays consécutif aux immenses dépenses de la guerre et à l'éveil de la grande industrie provoqué par elle dans les pays neufs. Cet appauvrissement ayant amené de sérieuses difficultés à maintenir le niveau de vie antérieur des Français, difficultés auxquelles les manipulations monétaires apportèrent dans certains cas un supplément de gravité, la nécessité du maintien de ce niveau, au moins dans les classes rémunérées sur des bases voisines du minimum vital, provoqua une baisse générale des profits au bénéfice direct de ces catégories, ce qui aurait rendu impossible, pour de nombreuses affaires, la répartition de bénéfices en supplément du salaire (2). A cette cause d'ordre général et extérieur, s'en joignent d'autres provenant de la nature même de l'institution. Elles ont été indiquées par Charles Gide : ce sont d'abord les salariés eux-mêmes qui peuvent ne voir dans la participation aux bénéfices qu'une sorte de « part du feu » octroyée par le patron pour jouir en paix de la plus grosse partie du « vol » que constituent ses profits ; ou qui peuvent craindre d'être par là-même obligés de fournir une valeur de travail supérieure au supplément de revenu que cet effort leur procurera ; ce sont ensuite les syndicalistes qui se soucient peu de voir les syndiqués se détacher de leurs groupements ; ce sont enfin les patrons qui, sachant que la participation suppose au moins un contrôle des comptes par les participants, craignent que ce contrôle ne tende progressivement vers un véritable droit de veto et n'entraîne une intervention de plus en plus profonde des salariés dans la gestion même de leur entreprise.

Nous nous arrêterons plus longuement sur cet aspect de la question, car il rejoint nos préoccupations.

(1) Seule la « Société pour l'Etude et la Participation aux Bénéfices » poursuit plus avant ses efforts sous la forme de Bulletin relatant en de courtes monographies les expériences en cours.

(2) Il n'y a pas qu'en France que ce motif ait joué un grand rôle : le rapport du Ministère du Travail anglais signale que sur 93 entreprises pour lesquelles les renseignements étaient suffisants, 17 représentant 32.660 salariés et 29.777 participants, ne distribuaient aucun bénéfice, et sur le personnel des 76 autres, représentant 49.550 salariés dont 35.153 participants, 18.905 participants touchaient une part bénéficiaire inférieure à 10 % de leur salaire.

II. — PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET CONTRÔLE DES COMPTES

La participation aux bénéfices, si elle est statutaire, amène le contrôle ; il est évident que le personnel est alors fondé à vérifier la conformité des répartitions avec les dispositions des Statuts qui font partie intégrante du contrat de travail individuel; ceci peut sembler paradoxal puisque la clause de participation est généralement unilatérale et provient du patron ; cependant, il n'est pas absurde de penser qu'elle a pu être, pour chaque membre du personnel, le motif dominant de son offre de services à l'entreprise et que, en l'absence de cette clause, il n'y serait jamais entré.

Ce principe admis, la nécessité du contrôle apparaît lorsque l'on constate la variété et souvent la complexité des dispositions concernant la participation aux bénéfices dans les Statuts des entreprises qui la pratiquent officiellement. Il n'est que de consulter le très complet et très documenté ouvrage d'Albert Trombert pour s'en rendre compte : sont d'abord déterminés le quantum à répartir et les conditions d'admission que doivent remplir les participants ; puis les modes de répartition du quantum, variables à l'infini selon les entreprises ; les affectations diverses données au produit de la participation, qui est généralement divisé en deux parties, l'une réservée pour l'avenir, collectivement et individuellement, l'autre payée comptant ou utilisée pour l'acquisition de parts représentatives de la propriété de l'entreprise ; enfin viennent la gestion des fonds réservés, cause de bien des litiges, et la liquidation de ces fonds, autre cause de litiges si la règle ne prévoit leur attribution que dans certaines conditions d'âge ou d'ancienneté. — On conçoit donc la nécessité d'un contrôle, et d'un contrôle à la fois étendu et profond.

Du reste le code fédéral Suisse, qui, à notre connaissance, est le seul à prévoir l'institution de la participation, le fait en ces termes :

« S'il est stipulé qu'une part de bénéfices doit s'ajouter au salaire, l'employeur est tenu de fournir à l'employé ou, en son lieu et place, à un tiers impartial désigné par les intéressés ou par le juge, les renseignements nécessaires sur ses profits et pertes, ainsi que d'autoriser l'employé à consulter les livres comptables, dans la mesure où celui-ci en a besoin. »

De même, en France, le projet de loi sur la participation voté par le Sénat en 1885, contenait sur le contrôle un article ainsi conçu :

« En acceptant la participation, les intéressés peuvent renoncer expressément à tout contrôle et à toute vérification.

« Dans le cas où il n'y a pas renonciation, ce contrôle et cette vérification peuvent être réglés par les dispositions particulières de la convention.

« Dans le cas où il n'y a ni renonciation, ni réglementation du contrôle,

la vérification annuelle des comptes est faite par un expert amiablement choisi, ou, en cas de désaccord, désigné, selon les cas, soit par le Président du Tribunal Civil, soit par le Président du Tribunal de Commerce. »

Même en l'absence de tout texte légal, puisque le précédent ne fût pas voté par la Chambre, la jurisprudence aboutit aux mêmes conclusions sur le droit au contrôle : elle déclare que même constituée à titre de pure libéralité, et déclarée telle, la participation crée des droits corrélatifs dans la mesure des règles tracées par les règlements qui l'on établie ; elle admet que, sauf stipulation contraire, la participation aux bénéfices confère, en cas de désaccord, un droit de vérification sur les livres de l'industriel ou du commerçant, et cela en dépit de l'article 14 du code de commerce qui dispose que « la communication des livres et inventaires ne peut être ordonnée en justice que dans les affaires de succession, communauté, partage de Société, et en cas de faillite. ». Donc, comme il est hors de doute que ce droit de communication si parcimonieusement compté par la loi, peut être accordé par voie de convention, c'est bien parce qu'elle vit dans la participation aux bénéfices l'existence d'une convention, même tacite, que la jurisprudence se décida à reconnaître à plusieurs reprises le droit de contrôle que celle-ci impliquait. (1)

La doctrine, représentée surtout en cette matière, par les congrès de la participation aux bénéfices, recommande elle-même chaudement l'institution d'un contrôle et parmi les résolutions de l'important congrès de 1900, on peut lire les deux suivantes qui chacune préconise un mode différent de contrôle :

« Que le contrôle des comptes par un arbitre-expert nommé chaque année en assemblée générale par les participants pour l'année suivante et fonctionnant pour vérifier la régularité des écritures et la conformité de l'inventaire aux bases déterminées pour sa confection, donne toute sécurité aux participants comme au chef de maison ».

« Qu'il est désirable que les maisons pratiquant le système de la participation aux bénéfices soient pourvues d'un comité consultatif de conciliation, dont les pouvoirs, clairement et nettement déterminés laissent absolument intacte l'autorité de la direction et du patron ». (2)

Cependant, certains patrons acquis au principe de la participation, sans attendre que la jurisprudence ou la doctrine leur fixât une ligne de conduite en matière de contrôle, s'étaient fait un devoir de ne pas se soustraire à celui-ci et de le prévoir dans leurs règlements ; quelques-uns avaient mis en place des comités chargés de cette délicate mission, comités dont les membres, partie élus par leurs collègues, partie nommés par la direction, pouvaient même avoir d'autres

(1) C. f. Abert Trombert op. cit. ; et la liste d'arrêts énumérés par l'auteur p. 236 à 238.

(2) A. Trombert op. cit. ; p. 277 à 279.

fonctions et être appelés à délibérer avec le chef de la maison sur les améliorations à apporter au système de la participation et sur l'administration des œuvres de prévoyance. (1) D'autres patrons, sans aller si loin, avaient cependant institué le contrôle annuel des comptes par un arbitre expert choisi à l'avance. Albert Trombert relate en détail plusieurs exemples de ce système de contrôle, après avoir marqué la différence qui, au point de vue de la publicité de leurs actes, distingue le commissaire aux comptes de la loi du 24 juillet 1867, de l'arbitre expert. A propos de celui-ci, il cite les paroles de A. Rivière : (2)

« L'arbitre rendra son verdict sans autres explications que celles qu'il jugera lui-même devoir donner, et il devra en donner fort peu, parce que les livres et les écritures mis sous ses yeux ne devront n'être ouverts que par lui. Il ne faut pas que les participants puissent entrer dans l'étude de la connaissance des affaires de la maison. Il faut donc que cet arbitre décide et fasse accepter sa décision sans l'appuyer publiquement sur aucun motif, sur aucune explication ».

Sans doute, le principe de contrôle est-il ici encore admis. Mais que signifient à son sujet ces restrictions que devaient reprendre l'une des résolutions du congrès de 1900 qui, nous l'avons vu, désire en cette matière laisser « absolument intacte l'autorité de la direction et du patron » ?

III. — CONTROLE DES COMPTES ET PARTICIPATION A LA GESTION

Il ne fait pas de doute, même pour les plus chauds partisans de la participation, qu'aux yeux d'un grand nombre de patrons, le contrôle n'est nullement souhaitable à cause du germe d'immixtion qu'il porte en lui. Aussi bien les promoteurs de l'institution, comprenant combien certaines craintes à son endroit étaient réelles et même justifiées, essayèrent-ils de remédier sinon à leurs motifs, du moins à leurs conséquences possibles, et de rassurer les chefs d'entreprise dans le but louable de répandre davantage la méthode dont ils étaient les apôtres et qu'ils croyaient capables de résoudre l'épineux problème social.

C'est tout d'abord A. Trombert qui écrit avant d'examiner le rôle des comités dont nous avons déjà parlé :

« Les organisateurs de la participation doivent s'inspirer de ce principe qu'il faut mettre au-dessus de toute discussion l'autorité normale du

(1) I. D. A. Trombert cite et décrit en quelques lignes une vingtaine de ces organismes appartenant à des entreprises françaises ; il y joint quelques exemples étrangers ; op. cit. p. 224 et suivantes.

(2) I. D. A. Trombert op. cit. p. 224.

patron, première condition de la bonne marche et du succès de l'entreprise ».

Et de citer certains passages des règlements d'entreprise dont les chefs se sont précisément inspirés de ce principe ; et d'expliquer que :

« Si tous les patrons ne sont pas aussi catégoriques dans les termes de leurs règlements, c'est que pour la plupart d'entre eux cette autorité ne saurait être mise en question, à l'occasion d'une institution qu'ils étaient libres de ne pas fonder, et qu'ils se réservent en général et d'une manière expresse de ne maintenir que si elle donne de bons résultats ».

Par ailleurs, c'est encore A. Trombert qui, après avoir étudié la jurisprudence relative au contrôle des comptes, en infère qu'elle admet l'existence d'une stipulation expresse de non-ingérence des participants, et s'autorise de ce fait pour montrer la nécessité de cette clause et en recommander l'utilisation :

« La clause dont nous venons de parler existe dans la plupart des règlements de participation. Elle est tacite et sous-entendue dans les autres, où on fera bien désormais de l'écrire expressément ».

Il est visible que tant de précautions, tant de conseils et de sollicitude à l'égard des éventuels convertis de la nouvelle croisade ne tendent qu'à leur éviter la mauvaise surprise de voir leur personnel s'introduire dans la gestion même de l'entreprise.

Paul Delombre le signale lui-même ouvertement dans la préface qu'il donne au livre de A. Trombert :

« L'un des obstacles à un développement rapide de la participation aux bénéfices lui est toujours venu de la crainte d'immixtions... Point d'équivoque possible : le contrat de participation n'est pas un contrat d'association : par conséquent, la direction, la gestion, sont de plein droit soustraites à des interventions... ».

En réalité, si la cause qui les motive est juste et sincère, ces précautions ne sont pas inutiles, car si contrôle et gestion ne sont pas synonymes, la différence pratique peut être bien faible entre le contrôle d'une institution par les bénéficiaires de cette institution (1) et leur participation à la gestion effective de cette institution (2). Et cette différence peut être si mince qu'il serait en tout cas aisé, comme le craignait Paul Delombre, de ne faire du contrôle des comptes qu'un « prétexte » à une intrusion plus complète dans la gestion de l'entreprise. C'est d'ailleurs cette raison qui lui fit combattre l'institution obligatoire de la participation aux bénéfices par voie législative, et approuver les

(1) Nous ne parlons ici nullement du contrôle désintéressé d'un arbitre par exemple, ou de ceux qu'on peut assimiler au contrôle des comptes d'une société anonyme par le commissaire aux comptes.

(2) Le mot anglais « control » ne vise-t-il pas le même fait à une autre échelle lorsqu'il désigne par exemple l'activité d'un financier ou d'une firme « contrôlant » de trop nombreuses affaires pour en assurer effectivement la direction personnelle ? Et la traduction ne serait-elle pas cependant « direction », « autorité » ?

conclusions sur ce point, du Conseil supérieur du Travail en 1923 (1).

Et le comité national de la fédération des métaux semblait confirmer la justesse de ces appréhensions lorsqu'il proclamait à peu près à la même époque :

« La participation aux bénéfices n'est qu'une illusion si elle ne concède pas immédiatement à la collectivité productive des pouvoirs de contrôle et d'investigation susceptibles d'améliorer le régime de la production en supprimant le gâchis, les emplois onéreux et inutiles, pour parvenir en dernier lieu, à mettre à la disposition du consommateur des produits plus abondants et moins coûteux ».

Cependant on peut hésiter à penser que tous ces prudents conseils et ces propos rassurants tenus aux patrons par les partisans de la participation, l'ont toujours été dans le seul but de leur éviter un partage de pouvoirs et de responsabilités avec leur personnel. Le but de certains de ces partisans, n'était-il pas surtout d'endormir la méfiance des chefs d'entreprises pour favoriser la propagation d'une institution dont ils savaient fort bien que son évolution naturelle la transformerait peu à peu en une solution plus radicale et plus capable, à leur sens, de modifier le climat social ?

Ne voulaient-ils pas préparer le plus naturellement du monde l'accession des travailleurs à la gestion des entreprises ? On est en tout cas autorisé à le croire lorsqu'on lit ce passage des résolutions du congrès de la participation aux bénéfices en 1889 :

« L'organisation du travail avec la participation aux bénéfices constitue un élément d'instruction professionnelle et d'éducation économique pour tout le personnel qui est ainsi préparé à devenir successeur du patron soit sous la forme de commandite simple, soit comme association coopérative de production » (2).

Ce n'est qu'en 1900, au congrès dont nous avons reproduit deux résolutions, que la seconde partie de la phrase précédente fut supprimée, sur l'intervention de Cheysson : « exiger d'un patron, dit-il, qu'en entrant dans la participation, il prépare son suicide, c'est lui demander une abnégation poussée jusqu'à l'héroïsme ».

On comprend mieux dans ces conditions pourquoi la participation aux bénéfices statutaires était vouée à l'échec presque complet qu'elle connut. A de nombreux patrons, elle a pu faire l'effet d'être une solution trouble qui risquait de les entraîner là où ils ne voulaient pas se rendre ; et ceux-là, désireux malgré tout de faire profiter leur personnel de ses avantages indéniables, ont préféré l'instituer de façon autoritaire sans l'inscrire de quelque manière dans aucun contrat ni

(1) Cf. A. Trombert, op. cit. : préface de P. Delombre.

(2) « Parlement et opinion » mars 1921 ; article de Justin Godart.

aucun statut (1). D'autres patrons, plus avancés mais moins nombreux, ont voulu au contraire en instituant officiellement la participation, en accepter toutes les charges et tout l'appareil, et non seulement en ont prévu le contrôle par d'autres moyens que l'arbitrage d'un expert, mais encore ont donné au comité chargé de ce contrôle des pouvoirs de consultation et même de délibération (2) tels qu'on est fondé, nous semble-t-il, à écrire qu'ils ont institué une manière de participation à la gestion, et à considérer dès lors que leur création entre réellement dans le cadre de notre travail.

IV. — PARTICIPATION A LA GESTION : ESSAI DE DEFINITION

Ce qui précède nous amène à rechercher une définition que bien peu de partisans de cette institution ont voulu formuler, peut-être pour ne pas risquer en soulevant le voile, d'enlever de son prestige à une idée dont l'attrait mystérieux ne contribuait pas peu à attirer les masses vers ceux qui les défendaient.

A. — Direction et Gestion : est-il nécessaire de diriger pour gérer ?

Pour plus de garanties, recourons à Littré qui, bien que n'ayant pu prévoir le destin de chaque mot, se trouve nous renseigner suffisamment sur ce point.

Tout d'abord, remarquons qu'il distingue la fonction « régir » qui est « proprement diriger » de la fonction « gérer » : « Celui qui régite peut n'avoir pas la gestion ; celui qui gère peut ne pas avoir la direction ». — Et il assimile la gestion à l'administration puisqu'il définit « gérer » comme étant le fait « d'administrer certains intérêts », et « administrer » comme étant celui de « gérer les affaires publiques et privées ». — Cependant, s'il nous dit que les deux fonctions peuvent être distinctes, Littré ne nous indique pas laquelle, dans ce cas, est la fonction supérieure.

La Loi du 24 juillet 1867 dans son titre II consacré aux Sociétés anonymes, fait la même distinction entre la gestion (ou administration) et la direction, mais du même coup elle établit une subordination de la seconde par rapport à la première.

(1) Ce qui ne signifie nullement que ce mode autoritaire de répartition soit inférieur à l'autre, lorsque le patron est équitable et bien renseigné sur le rendement de chacun par une comptabilité appropriée.

(2) Voir notamment la liste des comités de contrôle donnée par A. Trombert p. 224 à 232, et signalée plus haut. Certains de ces comités ont, de l'aveu même de l'auteur, de véritables fonctions de gestion.

Donc, non seulement la gestion ne suppose pas l'exercice d'une direction effective, mais encore c'est cette dernière qui lui est subordonnée.

B. — Contrôle et gestion (1) : l'exercice d'un contrôle peut-il conférer une part de la gestion ?

Nous avons déjà prétendu que si le contrôle n'est pas la gestion, son exercice peut conférer une certaine part dans celle-ci. Ce n'est qu'en matière politique ou administrative que l'opposition du contrôle et de la gestion a pris la valeur d'un principe absolu. En effet, dans la mesure où il est exercé sur la gestion d'une institution directement par les bénéficiaires de cette institution, et assorti de moyens de pression ou de sanctions, le contrôle permet d'exercer un droit de veto sur certaines décisions et par là même d'orienter plus ou moins ces décisions.

Le code de commerce nous fournit le type même de ce genre de contrôle : celui qu'exerce sur le gérant, le conseil de surveillance des sociétés en commandite par actions. — Tout droit de gestion semble d'abord lui être dénié par le premier paragraphe de l'article 9 de la Loi du 24 Juillet 1867 ainsi conçu : « les membres du conseil de surveillance n'encourent aucune responsabilité en raison des actes de la gestion et de leurs résultats ». Cela signifie-t-il qu'ils sont écartés de toute « participation à la gestion » ?

Il semble que si telle avait été la volonté du législateur, il eût été à leur égard aussi strict qu'envers les commanditaires de la commandite simple pour lesquels l'article 27 du code de commerce prévoit qu'ils « ne peuvent faire aucun acte de gestion même par procuration ». De plus, le second paragraphe de l'article cité admet néanmoins une certaine responsabilité des membres du conseil de surveillance en ce qui concerne « leurs fautes personnelles dans l'exécution de leur mandat ». Il ne semble pas non plus qu'ils soient écartés de toute participation à la gestion, si l'on considère les articles suivants qui leur octroient des pouvoirs tels que le droit de convocation de l'assemblée générale et celui de provoquer la dissolution de la société.

Enfin, cette conclusion est renforcée par la constatation des analogies qui, par-dessus certaines différences fondamentales, les rapprochent des membres du conseil d'administration des sociétés anonymes.

(1) Il n'est pas inutile de rappeler ici que l'ancienne expression très répandue de « contrôle ouvrier » ne désignait pas autre chose qu'une participation plus ou moins large à la gestion. Pour M. R. Picard, par exemple, « il y a contrôle ouvrier, donc participation à la gestion quand les délégués du personnel salarié partagent avec les patrons les pouvoirs de décision, possèdent voix consultative ou délibérative dans les conseils directeurs de l'entreprise, et font en sorte que le gouvernement de cette entreprise tienne compte du consentement des gouvernés ». Roger Picard « Le Contrôle ouvrier sur la gestion des Entreprises ». Paris 1922, p. 31.

C. — Définition.

Eu égard à ces considérations sur la valeur des termes et les rapports réciproques des fonctions qu'ils désignent, considérant d'autre part que les causes originelles de la constitution de chaque entreprise sont d'une part la fonction économique à remplir, et d'autre part, le profit à en retirer, et que c'est la poursuite de ces buts qui constitue en propre la gestion de l'entreprise, nous croyons pouvoir proposer la définition suivante :

Il y a participation du personnel à la gestion d'une entreprise chaque fois que, de manière permanente ou régulière, il s'immisce dans l'administration ou la direction générale de cette entreprise et chaque fois qu'il contrôle celles-ci :

a) Lorsque cette immixtion ou ce contrôle est de nature à apporter une restriction quelconque à l'autorité absolue du chef dans la poursuite du but économique de l'entreprise, c'est-à-dire soit dans l'exercice des fonctions productives d'une part, soit d'autre part, dans la fixation des conditions du travail (1), dans la mesure où elles ont une influence directe sur la capacité productive ou les prix de revient de l'entreprise ;

b) Ou, lorsque cette immixtion ou ce contrôle apporte une limite aux pouvoirs d'ordre financier des propriétaires de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la préparation du bilan et la répartition des profits (2).

La participation à la gestion se distingue donc de la co-gestion qui, elle, consiste dans le remplacement de l'autorité absolue du patron par l'autorité collective de tous ceux qui prennent part à la production.

Il ne faut pas non plus la confondre avec l'accession à la gestion qui s'en éloigne encore plus et qui consiste dans l'accession normale des travailleurs aux postes de direction ou d'administration, dans certaines conditions d'ancienneté ou de mérite, postes où ils sont nom-

(1) Le contrôle des lois sociales ou des conventions collectives par les délégués du personnel ne constitue donc pas un acte de participation à la gestion, puisque les mesures faisant l'objet du contrôle ont été fixées hors de l'entreprise à l'échelon de l'industrie régionale par exemple, et par des gens n'appartenant pas à l'entreprise.

(2) M. R. Picard admet pour son « contrôle ouvrier » un domaine beaucoup moins délimité encore : « peu importe l'étendue du domaine attribué : il variera selon les circonstances, selon la capacité administrative montrée par le personnel, selon la nature de l'entreprise ». R. Picard op. cit., p. 31 et suiv.

Henri de Man a une vue encore plus extensive de l'institution : il considère que la simple surveillance du contrat collectif constitue déjà une participation à la fonction patronale. Ce ne serait vrai, à notre sens, que si le droit était reconnu au personnel de combler les lacunes possibles du contrat en l'interprétant ou en le complétant, de telle sorte que l'autorité du patron en serait atteinte par leur fait direct, dans les limites que nous avons définies.

més et non élus et qu'ils occupent alors de façon professionnelle et permanente et non de façon occasionnelle et intermittente.

Dans l'étude que nous allons maintenant entreprendre des principales applications de l'idée de participation à la gestion en France et à l'étranger, nous tâcherons de ne faire porter notre choix que sur les expériences qui constituent de véritables cas de participation à la gestion telle que nous l'avons définie.

Néanmoins, nous serons obligés parfois de sortir du cadre de cette définition, soit que l'étude d'une institution nécessite pour plus de clarté des développements sur celles qui l'ont précédée même au cas où elles ne rentreraient pas dans les strictes limites du sujet ; soit que des textes légaux répondant à cette condition aient été suivis par des institutions restant en deçà de ces limites ; soit au contraire que les applications de certains textes aient nettement dépassé la portée de ces textes et motivé de ce fait une attention spéciale.

Quoiqu'il en soit, nous ne nous attacherons qu'aux créations officiellement prévues par la loi, ou suffisamment répandues pour constituer une véritable coutume. Nous négligerons donc dans le détail les exemples isolés, même célèbres, ainsi que les projets non suivis de réalisation, sauf dans la mesure où ils pourraient jeter une clarté particulière sur certains aspects du sujet.

PREMIERE PARTIE

Les expériences françaises traditionnelles

Nous considérerons ici les seules expériences légales qui aient été tentées en France pour l'admission des salariés à la gestion des entreprises. Il est d'autres expériences, peu nombreuses et d'origines purement privées, mais qui, dans leur rareté, sont encore plus édifiantes, peut-être, que celles dont nous traiterons ici. Nous nous proposons d'y revenir plus loin.

Le titre que nous avons donné à cette première partie se justifie par la constatation que les trois séries d'expériences envisagées procèdent toutes de la même idée maîtresse, à savoir que pour que le personnel puisse participer à la gestion des entreprises où il travaille, il faut qu'il ait la propriété totale ou partielle de ces entreprises, ou, à tout le moins faut-il qu'aucun autre propriétaire que l'Etat ne soit frustré de la moindre partie de ses droits de gestion. La gestion a donc été en France à ce point confondue traditionnellement avec la notion même de propriété, qu'il a été longtemps nécessaire d'obtenir une fraction de celle-ci pour avoir le droit d'exercer une partie de celle-là.

D'autre part, il convient de faire remarquer au seuil de cette première partie que ces expériences en sont pas le fait exclusif de notre pays : cependant pour deux d'entre elles, on peut affirmer que la

France a été leur pays d'origine ; quant à la troisième, pour avoir été précédée et influencée par certaines institutions étrangères, elle n'en reste pas moins, dans la forme très originale qu'elle a prise, une expérience typiquement française.

Donc, le titre de cette partie ne doit nullement faire penser que l'étranger n'a pas, lui aussi, connu des institutions identiques ou du même ordre. Mais nous n'y reviendrons pas lorsque nous étudierons les expériences des autres pays, car l'évolution économique et sociale y a été sanctionnée, en fait ou en droit, par des institutions plus originales, plus avancées, plus intéressantes aussi à certains points de vue, que celles qui ont constitué, jusqu'à ces derniers temps, le stade auquel en était resté la France.

CHAPITRE PREMIER

Les Coopératives ouvrières de Production

Principe : Gestion exclusive de l'entreprise par le personnel, propriétaire de la totalité du capital.

SECTION I

CAUSES GÉNÉRALES ET ORIGINES DOCTRINALES DU MOUVEMENT COOPÉRATIF

§ 1. — CAUSES

Les mêmes causes qui avaient poussé certains patrons à s'associer leurs salariés en les faisant participer aux bénéfices, avaient, dès avant, incité plusieurs doctrinaires à préconiser l'association professionnelle des ouvriers entre eux, et leur accession à la propriété de l'entreprise ou la création par eux d'entreprises nouvelles dans lesquelles ils auraient pleine et entière propriété des moyens de production. La révolution technique, dont ceux-ci étaient alors l'objet, constituait par ses effets la cause principale de la misère ouvrière, et du plus pittoresque et désintéressé bouillonnement d'idées et de doctrines que connut jamais notre pays.

La meilleure analyse qui se puisse trouver de l'état dans lequel vivaient alors les classes laborieuses, est toujours le livre écrit à l'époque par le docteur Villermé (1) : on y apprend comment le libéralisme économique avait déjà isolé le salarié, et, le considérant du seul point de vue de la production, avait fait en sorte que son salaire fût inexorablement réduit au niveau du minimum vital ; on y voit comment le machinisme ne fit qu'aggraver cette situation puisqu'en allégeant le travail des hommes, il les priva d'une partie ou de la

(1) M. Villermé « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie » 1840.

totalité de ce salaire pourtant si nécessaire, tout en ôtant même l'intérêt de leur travail aux ouvriers désormais séparés de la finalité de leur tâche. A cela, il faut ajouter l'absence totale de prescriptions légales concernant les conditions de travail : aussi la durée du travail pouvait-elle être de quinze à dix-sept heures par jour ; on cite même couramment le cas d'un ministre de Louis-Philippe qui, dans un discours public, aurait chaudement conseillé, pour ses vertus éducatives et morales, l'admission des enfants dans les fabriques, dès l'âge de 8 ans. Ces conditions effroyables, qui purent dans certains cas, selon le mot du docteur Villermé, transformer le travail en « torture », déterminèrent le puissant mouvement d'opinion qui, guidé par les idées d'un grand nombre de théoriciens, fut lui-même à l'origine des premières lois sociales, et dont une certaine partie, dans le but d'affranchir complètement les salariés, prôna l'institution de ce qui devait être les coopératives ouvrières de production.

§ 2. — ORIGINES DOCTRINALES

La doctrine, dans sa majorité, a donc ici précédé la mise en œuvre des institutions ; mais d'autres théoriciens, gagnés aux principes de celles-ci, devaient s'employer, par la suite, à hâter son application.

Distinguons d'abord les précurseurs :

Que Saint-Simon et surtout ses successeurs avec leur journal « Le Globe » soient à l'origine du mouvement, cela ne peut être douteux, puisque, repoussant le communisme (1), ils demandaient néanmoins que les moyens de production, la terre et les capitaux soient exploités en association.

Le fait que Charles Fourier se soit livré à une campagne véhémente contre les « pièges » et le « charlatanisme » (2) de la secte de Saint-Simon, ne doit pas l'empêcher de prendre une place, que d'ailleurs il revendique, au sein des précurseurs de l'association, place qu'un autre apôtre de la coopération, Charles Gide, lui reconnût en ces termes : « c'est Fourier qui a tracé tout le plan et prévu tous les résultats de l'association coopérative » (3).

Mises à part, en effet, toutes les originalités, les prophéties inattendues et les théories bizarres dont il remplit son texte (4), il reste que Fourier a construit un véritable système d'association intégrale, fondé sur le principe de propriété dont il dit : « l'esprit de propriété est le plus fort levier qu'on connaisse pour électriser les civilisés...

(1) A l'exception de Pecqueur et de Vidal qui, après la scission de l'Eglise Saint-Simonienne, passèrent au collectivisme et par certains côtés, annoncèrent Karl Marx.

(2) Cf. Ch. Fourier « Pièges et charlatanisme des deux sectes de Saint-Simon et d'Owen » 1831.

(3) Charles Gide, « La coopération », Sirey 1906, p. 8.

(4) Cf. Charles Fourier, « Pages choisies », introduction par Charles Gide. Sirey 1932.

On devrait donc, pour premier problème d'économie politique, s'étudier à transformer tous les salariés en propriétaires co-intéressés » (1). Et, appliquant ce principe à sa doctrine, il voulait que le « phalanstère » soit une société par actions dont les actions auraient été réparties entre tous les membres de la communauté, si bien que ceux-ci auraient participé aux bénéfices non seulement comme travailleurs, mais aussi comme capitalistes ; la répartition des bénéfices devait d'ailleurs se faire dans certaines proportions entre le travail, le capital et le talent. Car, dit Charles Gide, « la phalange ne devait pas être seulement une association de consommation pour vivre à meilleur compte : elle devait être aussi et surtout une association pour la production en commun, soit de denrées à consommer en commun, soit de marchandises à vendre ». C'est, en définitive, ce dernier trait qui achève de classer Fourier dans le groupe des précurseurs directs de la coopérative de production (2).

Si la plupart de ceux-ci furent des Français, il convient cependant d'ajouter maintenant à leurs noms, celui de l'Anglais Owen dont les idées, pour avoir été comme celles de Saint-Simon, violemment combattues par Fourier, n'en étaient pas moins fort voisines des siennes et avaient sur elles l'avantage d'avoir été exprimées antérieurement. Plus socialiste que Fourier, Owen n'en demanda cependant pas plus que lui des moyens exorbitants pour l'expropriation des capitalistes. Et si Fourier qui d'ordinaire avait la prédiction si facile, avait pu prévoir qu'un autre lien unirait leurs doctrines et que ce lien serait l'échec commun de leurs applications respectives, il n'eût probablement pas été si dur envers Owen dont le mérite indéniable de précurseur idéologue nous apparaît maintenant bien voisin du sien (3).

Mais le véritable père de l'association ouvrière de production fut Buchez. Philosophe et homme politique, conspirateur à ses heures,

(1) Charles Gide et Charles Rist, « Histoire des doctrines économiques », 6^e édition, p. 274 et suite.

(2) Victor Considérant reprit de façon plus orthodoxe les idées de Fourier. Cf. « La Doctrine Sociale ». 1834 - 44.

(3) De même qu'il y eut des tentatives d'installation de communautés Owenistes aux Etats-Unis et en Ecosse, sous la direction d'Owen lui-même il y eut en France des tentatives du même genre concernant des colonies phalanstériennes et on croit que Fourier en personne put participer à l'un de ces essais tenté à Condé-su-Vire. Les deux catégories d'essais échouèrent à peu près de la même façon lamentable.

A ces échecs de théoriciens en mal de réalisations, il faut ajouter celui de King, disciple d'Owen, et de ses « Union shops » coopératives de consommation dont les bénéfices devaient être employés à l'achat de moyens de production. — L'idée de greffer l'association de production sur la coopérative de consommation fut reprise avec plus de chance, par les fameux pionniers de Rochdale fondateurs de la « Rochdale Manufacturing Co-operative Society ». Mais dans ce cas, la production ne fut organisée qu'en vue de la consommation alors que dans les cas précédents, la production restait le but principal du système.

Buchez fit partie du mouvement Saint-Simonien qu'il quitta par la suite, ne le trouvant pas assez spiritualiste. Il fonda alors une école néo-catholique dont le « Journal des sciences morales et politiques », puis « l'Européen » furent les organes de rayonnement. C'est dans ces journaux que la doctrine de Buchez est exposée. Dès 1831, cherchant « les moyens d'améliorer la condition des ouvriers des villes », il traça un plan complet d'association ouvrière de production (1) : les ouvriers choisissent leurs dirigeants ; le capital, inaliénable, est augmenté chaque année d'une part des bénéfices, l'autre part allant aux associés ; les ouvriers non associés doivent le devenir après un an de travail. — C'est à la même époque qu'il publia un projet d'acte d'association entre ouvriers menuisiers, dans lequel on trouve la plus grande partie de sa doctrine sociale : c'est le défaut de capital qui met les ouvriers à la disposition des entrepreneurs ; le capital confère à ceux qui le possèdent des avantages que Buchez estime hors de proportion des services rendus ; l'isolement du travailleur entraîne la nécessité de sa soumission et, du fait de la concurrence, des baisses de salaire.

C'est dans les âpres discussions qu'ils ont soutenues contre le communisme naissant, que Buchez et ses disciples se sont montrés les créateurs les plus directs de la coopération ouvrière en défendant de manière convaincue le principe essentiel qui constitue la base même du système en même temps que son but : la propriété individuelle.

Ainsi, on peut lire dans « l'Atelier » (2) de Mai 1845, la lettre suivante adressée au communiste Cabet (3).

« Nous voulons l'égalité, mais nous voulons autant la liberté ; or la liberté n'existe pas pour qui ne possède rien, et c'est pourquoi, contrairement aux communistes, nous demandons que chacun possède. L'ouvrier aujourd'hui n'est pas libre, parce qu'il n'a que ses bras et qu'ils sont à trop bas prix. Et bien, nous voulons qu'à l'aide de ses bras, il puisse à l'avenir trouver le moyen de sa liberté. Aussi, dans notre système économique, la possession commune de l'instrument de travail n'a-t-elle d'autre but que de constituer une propriété individuelle aux classes infériorisées ».

Après quoi le journal reprend les mêmes recommandations, déjà citées plus haut sous la plume de Buchez lui-même.

Entre temps le mouvement coopératif alternant les revers et les succès, se développait malgré tout, notamment sous l'impulsion et grâce aux conseils de Buchez, dont les idées, exposées dans des journaux de trop faible tirage, avaient été par surcroît répandues sous

(1) c. f. Georges Hoog « La Coopération de production ». Tome I. p. 47 et 54. Origines et Institutions 1942. II. Législation et technique 1943.

(2) L'« Atelier » sans être proprement le journal de Buchez avait pris en fait la succession des organes de celui-ci et s'inspirait exclusivement de ses idées.

(3) c. f. La préface de M. R. Froideval au livre de Georges Hoog op. cit. tome I.

forme de prospectus et finirent, de la sorte, par faire des adeptes. (1) Et bientôt parmi les premiers praticiens de la question, certains commencèrent aussi à tenter de diffuser leur foi : quelques-uns écrivirent de véritables ouvrages, et les noms des frères Leroux, de Corbon, déjà rédacteur à *L'Atelier*, et du cordonnier Efrahem (2) sont parvenus jusqu'à nous, en partie grâce à ces œuvres pleines de conviction.

Louis Blanc, (3) sans avoir été l'un des tout premiers, est à mettre également parmi les doctrinaires de l'association, dont cependant il se distingue par le rôle important qu'il confie à l'Etat, d'abord dans l'installation des nouvelles institutions, puis dans les attributions bancaires et commerciales qu'il lui transmet en totalité, enfin, dans la direction générale de l'économie et des prix. Si l'œuvre de Louis Blanc est celle d'un indéniable associationniste, il a été trop épris de l'intervention de l'Etat pour qu'on ne puisse le rapprocher autant des socialistes d'Etat, sinon des collectivistes, que des socialistes associationnistes. Ses projets furent d'ailleurs critiqués par ceux-ci, notamment par Corbon, d'autant mieux placé pour le faire qu'il avait lui-même été communiste.

C'est alors qu'au chœur déjà fourni des partisans de l'association ouvrière, vint se mêler la grande voix de Stuart Mill. Nous avons déjà vu, à propos de la participation aux bénéfices que, tout en la considérant indispensable, il n'en faisait que le premier stade de l'association du capital et du travail, le second et le dernier stade devant être celui de la réunion des ouvriers entre eux au sein de coopératives de production. A ce propos, après avoir cité les noms d'Owen, de Louis Blanc, de Buchez, il décrit avec une réelle émotion l'exemple des ouvriers français d'une fabrique de pianos, qui, s'étant vu refuser tout crédit, s'associèrent à quatorze et, à force de privations, d'énergie et d'audace, parvinrent finalement à monter une affaire florissante.

L'institution a donc de brillants appuis doctrinaux, elle a enregistré ses premiers succès, et bientôt les pouvoirs publics s'occuperont eux-mêmes de favoriser son développement. A-t-elle définitivement le vent en poupe ?

(1) La première réussite de son système fut l'œuvre de l'Association Chrétienne des bijoutiers en doré créée en 1834 et qui, avec des fortunes diverses, dura quarante ans. c. f. A. Cu villier « Une des premières coopératives de production : L'Association Chrétienne des bijoutiers en doré ». Rivière 1933.

(2) c. f. Jules Leroux « De la nécessité de fonder une association ayant pour but de rendre les ouvriers propriétaires de leurs instruments de travail ».

Efrahem « De l'association des ouvriers de tous les corps de l'Etat ».

Pierre Leroux « De l'humanité, de son principe et de son avenir ».

(3) c. f. L. Blanc « L'organisation du travail » 1839.

SECTION II

HISTORIQUE LÉGISLATIF ET POLITIQUE**§ 1. — LA DEUXIÈME RÉPUBLIQUE ET LE SECOND EMPIRE**

La révolution de 1848 semble ouvrir l'ère de la coopération. Dès le lendemain de la révolution, le gouvernement provisoire reconnaît « que les ouvriers doivent s'associer entre eux pour jouir du bénéfice légitime de leur travail ». — Louis Blanc est membre du gouvernement et président de la « commission de gouvernement pour les travailleurs » dont l'ouvrier Albert est vice-président. Pierre Leroux, Corbon et Victor Considérant sont membres de l'Assemblée constituante devant laquelle ce dernier soutiendra avec talent, mais sans succès, son projet de « commune sociétaire », sorte de « phalanstère » reconsidéré à l'usage des esprits sains. — C'est sans plus de succès d'ailleurs que Louis Blanc développera son plan d'« ateliers sociaux » et de « colonies agricoles » pour la mise en place desquels il demande même la création d'un ministère spécial.

Mais, du moins, avant même cet échec, il avait pu satisfaire en partie ses idées sur l'association en organisant à la prison de Clichy un atelier calqué sur ses théories mais où, cependant, on renonça vite à l'égalité des salaires et des répartitions de bénéfices préconisée par Louis Blanc, et où l'intervention de l'Etat ne se manifesta que par l'ampleur des commandes passées, à l'exclusion de toute subvention. — Corbon eut encore plus de chance puisqu'il lui revint l'honneur de rapporter à l'Assemblée sur une proposition tendant à faire octroyer un crédit de trois millions aux associations d'ouvriers : en effet, le texte fut voté et, malgré l'avis du rapporteur, il est vrai, étendu aux associations de patrons et d'ouvriers.

Quelques jours après, un décret du 7 juillet 1848 admit les associations ouvrières à concourir pour les adjudications de travaux publics de l'Etat et à conclure avec lui, des marchés de gré à gré. Le régime des adjudications leur fut même rendu favorable puisqu'à l'égalité de prix, on leur donnait la préférence, et qu'on les dispensait du cautionnement légal. — A ces premiers avantages substantiels vinrent s'en ajouter d'autres d'ordre fiscal, accordés par la loi du 15 novembre 1848. — C'est ainsi que fut ouverte la série des textes en faveur de la coopération de production ; cependant son essor officiel n'alla pas sans heurts et, dès le début, l'aide légale fut mesurée : ainsi, dès l'année suivante, une enquête ouverte auprès du Comité chargé de répartir le crédit de trois millions, révéla par ses conclusions que bien des gens, dont le rapporteur de l'enquête lui-même,

étaient encore hostiles au principe dont ce crédit était destiné à favoriser les applications. (1)

L'avènement de l'Empire lui porta d'ailleurs un coup sérieux puisque Napoléon III voyant dans toute association ouvrière une émanation du socialisme, s'y montra fort hostile au début de son règne, malgré certaines libéralités prodiguées en échange aux classes ouvrières.

L'Empire libéral revint assez brusquement sur ces conceptions et promulgua le 25 mai 1864 la loi supprimant le délit de coalition ; puis ayant favorisé démocratiquement le voyage à Londres d'un certain nombre d'ouvriers représentant toutes les professions, il tint compte des rapports enthousiastes de ces ouvriers sur l'organisation de l'association en Angleterre, et sanctionna son changement d'attitude par la création en 1866 de la « caisse d'escompte » des sociétés coopératives : le principe du crédit au travail était officiellement admis. (2) En vérité ne semble-t-il pas que l'Empereur lui-même s'était converti aux idées de Fourier et de Buchez puisque, peu de temps avant, il aurait dit : « J'ai tenu à détruire tous les obstacles qui s'opposaient à la création de sociétés destinées à améliorer la condition des classes ouvrières ».

Rien ne s'opposait donc plus à ce qu'une charte de la coopération fût promulguée. Le titre III de la loi du 24 juillet 1867 en tint lieu : ce ne fut pas une charte puisque le nom de « coopérative » n'y figure pas ; mais il ne leur en était pas moins destiné par les facilités d'ordre juridique et financier et les garanties d'ordre moral qu'elle procurait : le caractère variable du capital permettant l'admission de nouveaux associés aussi bien que le départ des associés actuels (dans la mesure où ces remboursements n'amenuiseraient pas le capital social au-dessous du dixième de son montant d'origine) ; le taux modique minimum de cinquante francs par action ; la faculté de constituer définitivement la société avec seulement le dixième du capital ; la non-dissolution de la société pour cause de mort, interdiction ou faillite de l'un des associés, enfin la possibilité pour l'Assemblée générale d'exclure un ou plusieurs associés et de s'opposer à tout transfert d'actions que le conseil d'administration ou elle-même jugerait préjudiciable.

§ 2. — LA TROISIÈME RÉPUBLIQUE

Avec le début de la troisième République, certaines doctrines contrécarrèrent le développement des coopératives de production, doc-

(1) Sur le rapport de L. Foucher à l'Assemblée constituante, c. f. G. Hoog op. cit. tome I p. 85 ; tome II p. 42.

(2) En fait, depuis 1857, plusieurs banques s'étaient créées pour distribuer le crédit aux coopératives, mais deux d'entre elles avaient fait faillite peu de temps après.

trines issues, non pas tellement du clan des conservateurs impénitents, que des tendances opposées dont les partisans avaient déjà pu donner libre cours à la violence de leurs procédés dans les jours qui suivirent la défaite de 1871. Car, sous l'influence surtout de socialistes étrangers, le mouvement collectiviste s'était fortifié dans la masse ouvrière française : aussi une importante fraction de celle-ci pensait-elle que la transformation de l'économie par le moyen de la coopération de production était beaucoup trop lente, et qu'après tout, elle n'était même pas une transformation de structure, notion incompatible avec la notion même d'évolution ; et, pour arriver à la révolution purificatrice, ils préconisaient la lutte des classes à outrance, méthode dont l'existence de coopératives leur semblait compromettre la réussite par les germes d'« embourgeoisement » que celles-ci comportaient.

On peut mesurer le danger que présentèrent de telles doctrines pour le mouvement coopératif, en lisant les résolutions des congrès ouvriers. Si le premier, tenu à Paris en 1876, vota sa confiance dans la coopération de production organisée sur la base syndicale, dès le second congrès, tenu à Lyon en 1878, un amendement fut présenté par les collectivistes demandant la mise en application de la propriété collective du sol et des instruments de travail.

L'alerte fut plus chaude encore l'année suivante à Marseille, où la proposition de résolution collectiviste fut acceptée contre celle des coopératistes, et où la question de la coopération fut elle-même l'objet de la résolution suivante, peu encourageante : « le congrès déclare que ces sociétés ne peuvent aucunement être considérées comme des moyens assez puissants pour arriver à l'émancipation du prolétariat... que, néanmoins, elles doivent être acceptées au même titre que les autres moyens d'association, dans le seul but d'arriver à la solution du problème social par l'agitation révolutionnaire la plus active » ; quant au fond de la question, on craignait que les préoccupations de la fortune à acquérir tuent chez les meilleurs les grandes aspirations politiques et sociales en leur donnant le caractère bourgeois. Au Havre où se tint le quatrième congrès, la réaction des partisans de la coopérative fut plus énergique puisque le congrès se scinda en deux congrès rivaux (1).

Cependant, le principe de la coopération ne laissait pas de passionner d'autres milieux que celui des intéressés directs. Le legs Rampal en est un indice ; ce fouriériste convaincu légua à sa mort à la Ville de Paris près de 1.500.000 francs pour être distribués sous forme de prêts à intérêts aux coopératives parisiennes. Ce fut ensuite Charles Floquet qui, comme préfet de la Seine, fit confier les travaux de la

(1) Sur ces congrès ouvriers, cf. Charles Gide « Discours d'inauguration du Congrès des Sociétés coopératives de consommation » 1886 recueilli dans « La Coopération » Sirey 1906.

ville aux coopératives ; Waldeck Rousseau, qui fit nommer une commission dans le but d'aider le mouvement coopératif. Ce fut surtout la constitution de la chambre consultative des sociétés coopératives de production, le 26 novembre 1884 (1).

Et voici qu'à nouveau le législateur reprit la tradition de 1848 : un décret du 4 juin 1888, modifiant celui du gouvernement provisoire sur la même question, facilita encore davantage aux coopératives l'exécution des marchés de l'Etat. — Le décret du 13 novembre 1893 accrut encore ces facilités en autorisant l'Etat à leur verser des acomptes bi-mensuels ; une loi de la même année étendit ces dispositions aux travaux communaux ; ces derniers textes furent eux-mêmes modifiés en 1926 et en 1931. Un autre trait doit être cité ici pour achever de montrer quelle fut la vogue à cette époque de l'idée coopérative : une banque coopérative fut fondée en juin 1893 au modeste capital de 10.000 francs qu'une subvention de l'Etat de 50.000 francs avait d'ailleurs immédiatement augmenté ; c'est un legs anonyme de 500.000 francs qui vint le grossir définitivement et mettre cette banque en mesure de remplir ses fonctions de façon réellement utile. Enfin, l'année suivante, pour la première fois, un crédit spécial fut inscrit au budget du ministère du commerce, provoquant l'ouverture d'un nouveau chapitre qui devait être conservé par la suite.

Ces mesures de faveur financière devaient trouver leur aboutissement dans la loi du 18 décembre 1915, qui organisa le crédit au travail et créa un fonds de dotation sur lequel devaient être prélevées avances et dotations. Les règles prescrites par ce texte, ainsi que celles qui les précédèrent et celles qui leur succédèrent furent codifiées par la loi du 25 février 1927 et unifiées par le décret du 17 juin 1938 portant création d'une caisse centrale de crédits coopératifs, le tout formant désormais le titre II du livre III du Code du Travail (2).

§ 3. — RESULTATS

Quels furent les résultats de cette législation de faveur, de ces dons généreux, de l'enthousiasme des coopérateurs aux bons et aux mauvais jours ?

Une enquête de l'office du travail effectuée en 1897 nous renseigne à partir du début. Il y eut en 1848 de 150 à 200 Sociétés coopé-

(1) Sur la Chambre consultative cf. les deux livres de M. Georges Hoog op. cit.

(2) Ayant passé sous silence les nombreux avantages fiscaux dont bénéficient les coopératives, nous nous devons cependant de signaler que l'un d'eux, non des moindres, vient de prendre fin, tout au moins dans son principe : en effet, depuis le 31 janvier 1942, les coopératives de production sont de nouveau assujetties à l'impôt sur le revenu des capitaux mobiliers, mais au taux de 10 % au lieu du taux général de 30 %.

Sur les avantages divers accordés aux coopératives :

Cf. G. Picquenard « Code du Travail annoté » Sirey 1938.

Cf. A. Nast « Code de la coopération » Sirey 1928.

ratives ; 39 reçurent des avances sur le crédit de trois millions accordé par l'Assemblée constituante. Sur 28 Sociétés parisiennes qui en bénéficièrent, 9 subsistaient en 1855, 3 en 1863 et une seule à l'époque de l'enquête.

De plus, on y trouve les renseignements suivants au sujet du legs Rampal : sur 46 sociétés fondées entre 1880 et 1884, avec l'aide de cet argent, 12 seulement subsistaient en 1897 ; sur 700.000 francs d'avances déjà faites en 1895, 150.000 étaient perdus et 42.000 d'un recouvrement douteux.

172 coopératives existaient en tout en 1895, dont 100 étaient en bénéfiques et 72 en déficit. On comprend pourquoi l'enquête énonçait en guise de conclusion, les conditions techniques et morales auxquelles devaient satisfaire les coopératives pour prétendre à la réussite.

Pour la période actuelle, l'annuaire du Bureau international du Travail signalait en 1936 l'existence en France de 430 sociétés groupant 25.000 membres.

Les renseignements de la statistique générale de la France donnent pour 1938 les chiffres suivants, légèrement en régression sur ceux d'après-guerre : le nombre de sociétés connues était de 648 dont 462 avaient fait connaître le nombre de leurs sociétaires qui s'élevait au total à 16.530.

La chambre consultative fait état en 1941 de 507 sociétés affiliées groupant 30.000 travailleurs. C'est encore bien peu dans la masse des six à sept millions de salariés de l'industrie. Et encore verrons-nous que fort peu de ces coopératives possèdent réellement le caractère coopératif au sens où l'entendaient les précurseurs.

SECTION III

RAISONS D'INSUCCES

§ 1. — CARACTERES FONDAMENTAUX

DE LA COOPERATIVE DE PRODUCTION

Avant d'entreprendre la recherche des raisons de leur insuccès et pour en faciliter l'étude, nous tenterons de réunir ici les quelques traits fondamentaux qui caractérisaient l'association ouvrière de production, la distinguant nettement des autres formes d'entreprises.

En effet, dans le fracas des lois qui ont été promulguées en sa faveur et qui sont maintenant réunies au Code du Travail, aucune ne donne une définition exacte et complète : car on ne peut donner ce

nom aux conditions limitatives posées par l'un de ces textes pour l'obtention de crédits, ni à l'interdiction d'emploi de l'expression « coopérative ouvrière » édictée par le décret du 30 octobre 1935, lequel se réfère précisément aux « règles posées » par le livre III titre II du Code du Travail.

Nous appuyant sur les déclarations des premiers doctrinaires de la Monarchie de Juillet et de la Deuxième République, nous pouvons poser que le but essentiel poursuivi par eux était la suppression de la part du capital dans les fruits de l'entreprise, « part considérable dans la valeur des travaux exécutés par les ouvriers, dit Buchez en 1831, et supérieure à celle qu'ils pourraient demander pour raison de leur intervention ». Et c'est dans la déclaration du gouvernement provisoire lui-même faite dès le 25 février 1848 qu'on peut lire : « les ouvriers doivent s'associer entre eux pour jouir du bénéfice légitime de leur travail ». Nous savons déjà que Louis Blanc aussi préconisait le partage des bénéfices entre les producteurs directs. Donc le but essentiel était de se passer du capital pour éviter d'avoir à se soumettre à ses prélèvements jugés exorbitants.

Mais la poursuite de ce but entraînant ipso facto la nécessité de se passer du patron capitaliste, amenait aussi celle de pourvoir au remplacement de celui-ci dans les fonctions de gestion qui devaient, du même coup, passer dans leur entier au personnel de l'entreprise.

En fait, ces deux notions de partage des bénéfices entre le personnel et de gestion de l'entreprise par le personnel, sont devenues fort intimement mêlées dans la réalité. L'effet agissant peu à peu sur la cause finit par se substituer à elle et on en vint à réclamer l'institution de l'un ou de l'autre de ces deux principes, le plus souvent pour obtenir la mise en œuvre du second, c'est-à-dire de celui qu'à son gré personnel, chacun pouvait considérer comme le but final et, partant, comme le plus difficile à atteindre. C'est pourquoi Charles Gide définissait la coopérative de production : « un groupement de travailleurs qui entendent se passer de patron ».

Cependant, d'une façon générale, on peut admettre que le processus le plus rationnel et le plus normal pour aboutir à la suppression du capital et à l'attribution de la totalité des profits aux travailleurs semblait devoir commencer par une participation aux bénéfices octroyée par le patron, accompagnée ou suivie d'une participation à la gestion devenant elle-même de plus en plus profonde jusqu'à se transformer en gestion exclusive par le personnel, situation amenant simultanément, ou à brève échéance, l'éviction définitive du capital extérieur par remboursement ou tout autre moyen. Nous avons vu plus haut que ce genre d'évolution avait été préconisé par Stuart Mill ; deux exemples célèbres peuvent d'ailleurs en illustrer le principe à quelques détails près : celui de l'entreprise Leclaire et celui de Jean-

Baptiste Godin, disciple de Fourier et créateur du Familistère de Guise. (1).

L'intimité des deux notions a été soulignée plus récemment par M. Moron dans le rapport où il présenta au ministre l'enquête de l'office du Travail de 1897, enquête par laquelle, dit-il, « nous avons voulu mesurer les efforts faits par les ouvriers pour substituer au salariat l'association intime du capital et de la main-d'œuvre, pour mettre entre les mains des ouvriers et employés qui y travaillent la gestion en commun et les bénéfices totaux des entreprises industrielles ». M. Moron mettait donc la gestion et la participation aux bénéfices sur le même plan : celui du but à atteindre ; il n'indiquait aucun rapport de causalité entre elles. — Un lien de cette sorte fut au contraire marqué par Paul Doumer, rapporteur en 1888 d'un projet de loi sur la coopération, qui estimait dans ce rapport que la participation aux bénéfices est une étape sur le chemin qui conduit à la coopération. Nous ajouterons que la gestion en commun est l'étape définitive permettant aux travailleurs de disposer de la totalité des profits, but suprême de la coopération de production.

Quels qu'aient été à l'origine les liens de fait entre les traits essentiels qui caractérisent la coopération de production, et quels qu'ils aient pu devenir par la suite, ces traits essentiels n'en subsistent pas moins et sont au nombre de deux :

1° La propriété du capital est répartie entre tous les membres du personnel de l'entreprise, avec comme corollaire, la distribution entre tous ceux-ci des bénéfices nets.

2° La gestion de l'entreprise appartient à la totalité du personnel réuni en Assemblée générale et déléguant ses pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres.

Nous n'insisterons pas ici sur les conditions d'égalité absolue que la loi a posées pour l'exercice de cette gestion commune, mais nous nous arrêterons au contraire sur la manière dont ce mode démocratique de gestion est en partie à l'origine de l'insuccès du mouvement coopératif par la dissolution rapide à laquelle son imperfection a acculé de nombreuses coopératives. — Nous examinerons ensuite comment d'autres causes, tenant à l'impossibilité pratique de respecter la première règle ci-dessus, ont amené soit la même conséquence, soit, en tout cas, la disparition dans les associations ouvrières de produc-

(1) Sur Godin Cf. « Les expériences sociales de J.-B. Godin par Jules Prudhommeaux 1919.

Sur Leclaire Cf. « Bibliographie d'un homme utile, Leclaire, peintre en bâtiments » par Charles Robert 1878.

« Compte-rendu par M. Leclaire aux clients de sa maison sur les résultats qu'ils l'ont aidé à obtenir pour le bien-être de ses ouvriers » par Jean Leclaire 1865 chez Bouchard.

tion du pur et exclusif caractère coopératif qu'avaient exigé pour elle les précurseurs de l'institution.

§ 2. — LES CAUSES DE LA DISPARITION RAPIDE DE NOMBREUSES COOPERATIVES

Elles tiennent au principe de la gestion de l'entreprise par les associés, c'est-à-dire par le personnel. Pour que l'association puisse marcher, il ne suffit pas que l'assemblée générale se réunisse périodiquement et fixe les lignes générales de la conduite de l'affaire : il faut encore qu'elle choisisse l'un de ses membres pour lui déléguer les fonctions de direction nécessaires à la poursuite des buts généraux définis par elle.

Ceci pose donc d'abord le problème du choix du plus digne.

En admettant même qu'il existe dans l'entreprise un homme dont la compétence puisse s'étendre à la direction générale de l'affaire, ses compagnons savent-ils toujours le discerner.

Et au cas où le plus digne a été choisi, la confiance des autres ne lui en est pas pour autant acquise sans limites : viennent les difficultés, obligeant par exemple le directeur à demander à ses camarades certains sacrifices sur leurs avantages divers, leur temps de travail ou leurs salaires, ceux-ci ne trouveraient-ils pas plus simple, alors, de changer de chef, quitte à instaurer dès le début l'instabilité de la direction. Dès le début, en effet, car les plus grosses difficultés d'une affaire qui se monte, se présentent en général au commencement de sa carrière. — Et même en période de prospérité, les origines démocratiques du directeur le mettent facilement en butte aux critiques lorsqu'il veut faire œuvre de prévoyance et constituer des réserves ou des provisions sur les bénéfices dont les associés veulent en général la répartition immédiate.

Dans le même ordre d'idées, d'autres difficultés surgissent si le chef, voulant se conformer au principe même de la coopération, ne consent à distribuer comme paye courante qu'un acompte inférieur au salaire ordinaire de la profession, « puisque c'est seulement en fin d'exercice que l'on saura si une partie du produit du travail n'a pas été absorbée par les pertes dont les ouvriers ont assumé le risque » (1), par définition.

Et même si le directeur a montré la compétence nécessaire, s'il a conquis la totale confiance de ses compagnons, s'il est obéi par eux en tous points pour le pire comme pour le meilleur, ceux-ci sauront-ils se l'attacher définitivement, d'abord en prévoyant son élection à long

(1) Colson « Cours d'économie politique professé à l'école nationale des Ponts et Chaussées », tome I p. 328.

terme ou en le réalisant, mais surtout en lui faisant une situation comparable à celle qu'il aurait pu avoir dans une entreprise capitaliste. Voici ce qu'écrivit M. Colson à ce sujet : « Ils répugnent surtout à allouer la rémunération nécessaire pour obtenir ou pour conserver le concours d'un chef qui a fait ses preuves ; ne se rendant pas compte de l'énorme importance du travail intellectuel et des qualités commerciales, ils croient le payer trop cher, avec un traitement encore très inférieur à ceux que donnent les entreprises capitalistes ; par suite, il faut souvent à un directeur dont la réputation est faite, une abnégation exceptionnelle » (1).

Rareté des hommes compétents, difficultés de choisir le chef et de le maintenir dans l'association, confiance restreinte en lui, discipline incertaine, instabilité de la direction, tels sont les obstacles que doivent surmonter les coopératives de production pour obtenir une gestion normale ; et on comprend que nombreuses aient pu être celles qui, n'ayant pu les vaincre, se sont vues dans l'obligation de disparaître.

§ 3. — LES CAUSES DE LA DISPARITION

DU PUR CARACTERE COOPERATIF

A. — L'Appel aux capitaux extérieurs.

A part les coopératives de main-d'œuvre qui ne mettent en commun que le travail des associés et n'exigent pas de capital propre, les entreprises montées par les ouvriers exigent tout autant de moyens financiers que les autres. Or, nous avons vu que dans l'esprit des premiers associationnistes, la coopérative doit appartenir entièrement aux ouvriers et les exemples ne manquent pas d'associations ayant commencé avec de faibles moyens dus aux économies et aux privations quotidiennes de leurs membres ; et on sait que Stuart Mill lui-même en fit état. Cependant, il existe dans l'ensemble bien peu de gens qui consentent à se priver du nécessaire immédiat dans l'espoir incertain d'obtenir le superflu à plus ou moins longue échéance.

Aussi, dès le début, les coopératives firent-elles appel à l'aide de l'Etat, ce qui, conforme aux idées de Louis Blanc, n'était seulement admis par Buchez que dans des cas exceptionnels. Cependant, après le vote du crédit de trois millions par l'Assemblée constituante, plus de 500 demandes affluèrent au conseil d'encouragement chargé de le répartir.

L'Etat n'ayant pu, ni voulu à ce moment, ni par la suite servir de banquier exclusif aux coopératives, celles-ci se virent donc obligées

(1) Colson op. cit. ID.

de rechercher l'appui des capitalistes du dehors, lesquels en général ne surent se contenter de prêter leur argent contre un intérêt donné, et prétendirent surveiller le sort de leurs fonds en exerçant un droit de contrôle sur l'activité de la coopérative, ou même exigèrent une part des bénéfices en même temps qu'ils revendiquaient de participer à la gestion.

C'est pourquoi le législateur a voulu limiter cette immixtion de personnes étrangères à la coopérative et pour que le nom même de « coopérative » ne soit pas accordé à des entreprises qui n'en auraient plus à aucun degré, aucun des caractères et qui pourraient sous le couvert de ce nom obtenir les avantages légaux qui découlent de la qualité de coopérative ouvrière de production. C'est à une loi du 18 décembre 1915 qu'est échu ce rôle de gardien de la tradition : elle interdit aux capitalistes du dehors d'occuper plus du tiers des places au conseil d'administration ; et obligea les coopératives à constituer une réserve pour le remboursement des capitaux extérieurs. Nous verrons plus loin à quel autre genre d'obligation cette loi soumit les coopératives. Retenons pour l'instant que dans le but même de limiter l'importance des entorses faites au principe de la coopérative de production, elle admit et érigea en tolérance légale deux exceptions de pratique courante à ce principe :

- a) L'utilisation de capitaux privés extérieurs à l'entreprise ;
- b) La participation à la gestion de capitalistes étrangers à l'entreprise.

B. — L'admission de travailleurs non associés.

Une seconde pratique a amené la disparition progressive du caractère coopératif dans les entreprises existantes et même dans certains cas, a pu provoquer leur transformation pure et simple en entreprises capitalistes : c'est l'admission au sein de la coopérative de nouveaux travailleurs ne possédant pas la qualité d'associés ni ne profitant des avantages de celle-ci.

Nous avons vu que chaque membre du personnel des coopératives devait être propriétaire d'une fraction du capital et participer dans une certaine mesure aux bénéfices de l'association, en même temps qu'à la gestion. Or, un grave obstacle s'est opposé au respect de cette règle dans les coopératives qui ont connu la prospérité. En effet, une affaire qui prospère est normalement appelée à s'étendre ; et une affaire qui veut s'étendre doit d'une part constituer d'importantes réserves sur ses bénéfices, et d'autre part, le moment venu, elle doit embaucher du personnel nouveau pour faire face au regain d'activité qu'elle va connaître. De là, un grave problème : car les réserves, ou par la suite, l'agrandissement de l'affaire qu'elles ont permis, ont conféré une importante plus-value à la part de chaque associé, et les ouvriers de la première heure n'ont, en général, jamais

voulu en faire profiter les nouveaux venus : quand, malgré tout, ils ont consenti à les admettre comme associés, ils leur ont réclamé un apport équivalent à la valeur actuelle des parts, ce qui paraît tout à fait normal, mais n'est nullement en accord avec le principe de la coopération ; bien plus, la plupart du temps, répugnant même à céder aux nouveaux venus les chances de plus-values futures, on n'a même pas voulu à ce prix en faire des associés, et on a préféré leur faire la condition de salariés ordinaires.

Par ailleurs, les premiers associés se retirant peu à peu en gardant leur part, les associations de production finissaient par ne plus compter qu'un nombre infime de participants employés dans l'entreprise, contre un nombre beaucoup plus grand de véritables salariés. Dès 1895 l'enquête déjà citée signalait l'existence de 172 coopératives groupant 9.000 associés dont 4.000 seulement y travaillaient aidés par 5 à 6.000 auxiliaires.

Comme illustration simultanée des deux faits précédemment analysés, nous donnerons l'exemple célèbre des lunettiers de Paris (1) dont la coopérative comptait en 1914, 225 associés contre 1.200 salariés et dont les actions initialement de 300 francs valaient à cette époque 50.000 francs. Pour peu qu'à ces déformations se joigne la suppression de toute participation aux bénéfices en faveur des auxiliaires, comme le cas s'est souvent produit, on se trouve en face de sociétés capitalistes pures et simples. Aussi, fut-ce encore pour sauvegarder une partie des caractères propres de la coopération de production que la même loi de 1915 s'est opposée à cette dernière pratique et, tout en permettant l'embauchage de salariés non associés, a exigé pour eux la participation aux bénéfices.

Là encore, la loi faisant la part du feu sacrifiait l'intégrité du principe coopératif pour en sauvegarder ce qui pouvait en rester.

Conclusion

Nous voici donc arrivé au terme d'une étude dont on comprend mieux la place dans un travail consacré à « la participation du personnel à la gestion des entreprises ».

En effet, si telles qu'elles avaient été conçues, les coopératives de production devaient être gérées exclusivement par leur personnel tout entier, dans les réalisations qui furent faites, la gestion n'appartient ni exclusivement au personnel, ni à la totalité de celui-ci, soit que la nécessité eût conduit à admettre des capitalistes au sein du conseil d'administration, soit qu'on eût fait appel à de simples salariés non associés, les deux causes se trouvant le plus souvent réunies.

(1) Cf. Gaëtan Pirou « Les cadres de la vie économique » tome I. 1^{er} livre p. 303.

Mais nous n'avons pas seulement à justifier ici les raisons pour lesquelles nous avons fait entrer l'institution en question dans le cadre de notre travail. Nous avons aussi à porter un jugement sur cette institution. Pour cela, nous nous appuyerons sur l'opinion d'un des plus célèbres économistes contemporains grand partisan de la coopération : Charles Gide, qui, bien que tourné surtout du côté de la coopération de consommation, ne s'en est pas moins intéressé à la coopération de production dans les rapports qu'elle pouvait avoir avec celle dont il était le défenseur.

En 1886, dans son discours d'inauguration du congrès des coopératives de consommation, (1) Charles Gide déclara :

« Il y a bien des formes possibles dans l'association : les premiers coopérateurs de 1848 avaient employé la forme de la société de production ; c'était prendre le taureau par les cornes, mais ils ne furent pas les plus forts ».

Et trois ans après, dans un autre discours (1) Charles Gide refusait de considérer la coopérative de production comme « la forme la plus élevée et le couronnement de l'édifice coopératif ». Et précisant sa pensée :

« Ce but final du programme des sociétés coopératives de consommation, c'est bien la production, mais non point nécessairement la fondation d'associations coopératives de production »... « la plupart de ces associations, malgré des efforts héroïques et qui, bien dirigés, auraient dû suffire à soulever un monde ont échoué, et, ce qui est un symptôme beaucoup plus grave encore, plusieurs de celles qui ont réussi ont dû payer leur succès plus cher qu'il ne vaut, en sacrifiant plus ou moins le principe et l'âme même de la coopération et qui avait inspiré leurs fondateurs, à savoir l'émancipation progressive de la classe ouvrière. On les a vus en effet se transformer en associations de petits patrons faisant travailler sous leurs ordres et pour leur compte, un nombre plus considérable d'ouvriers salariés : leur seul résultat, c'est donc d'avoir facilité à un certain nombre d'ouvriers d'élite, le moyen de s'élever au rang de patrons. La noble ambition que nous voulons inspirer aux ouvriers se réduirait-elle à ce triste espoir, qu'après avoir travaillé pour le profit des autres, ils pourront avoir un jour la chance de faire travailler d'autres hommes pour leur profit ? ».

Nous ne suivrons pas Charles Gide dans cette dernière phrase, et nous féliciterons au contraire que les coopératives ouvrières aient pu fournir à de simples ouvriers, en même temps que le moyen de faire preuve de qualités qui autrement seraient restées probablement ignorées, l'occasion de les exercer dans des conditions particulièrement exaltantes. N'eussent-elles donné comme résultat que de dégager une mince élite ouvrière, que les expériences de coopération de production auraient déjà eu leur raison d'exister.

(1) Cf. Charles Gide « La coopération » Sirey 1910.

Mais même à l'état théorique, la coopérative ouvrière de production a le mérite de nous faire mesurer l'écart entre la communauté d'entreprise parfaite qu'elle représente et l'entreprise capitaliste libérale qu'il s'agit de transformer.

L'insuccès pratique enregistré par elle dans la poursuite de ce but explique en partie les tentatives suivantes dont nous allons maintenant entreprendre l'étude.

CHAPITRE II

L'Actionnariat Ouvrier : la Loi du 26 Avril 1917

Participation à la gestion du personnel propriétaire d'une partie du capital de l'entreprise.

Nous étudierons surtout dans ce chapitre la loi du 26 Avril 1917 sur l'actionnariat ouvrier collectif. Ce n'est pas qu'il n'y ait eu d'autres expériences d'actionnariat ouvrier ; il en existe encore plusieurs en France et davantage chez les anglo-saxons, et ce sont ces expériences qui inspirèrent en grande partie le législateur français.

Mais nous ne pourrions les étudier toutes en détail, ni citer les nombreux exemples qui seraient nécessaires à un examen complet de la question.

Nous nous bornerons donc à en classer les principales idées directrices dans l'étude des précédents de la loi française, et à les illustrer de quelques exemples isolés. Et nous ferons de cette dernière le sujet essentiel de ce chapitre, car elle est très caractéristique de la pensée qui ne cessa de dominer les préoccupations du législateur en cette matière, à savoir que la gestion exclusive ou partagée était inséparable de la propriété totale ou partielle.

SECTION I

GENESE DE LA LOI

§ 1. — LES CAUSES DIRECTES

Né des mêmes causes que la coopération de production dont l'insuccès motiva son apparition, et que la participation aux bénéfices dont il n'est, en somme, que le prolongement logique, l'actionnariat

ouvrier de la loi de 1917 est à mi-chemin entre ces deux institutions. Il est un compromis entre la première dont nous avons vu que la logique peut paraître boiteuse, puisqu'elle risque d'amener à la gestion des entreprises des gens qui n'en sont nullement propriétaires, et la seconde, solution trop radicale, d'une part, puisque pour supprimer l'antagonisme du capital et du travail, elle ne trouve rien d'autre que de les concentrer dans les mêmes mains ; et trop imprudente d'autre part, puisque reconnaissant malgré tout la nécessité de l'aide des capitaux extérieurs, elle ne leur donne qu'une position subordonnée peu propice à les incliner vers un tel investissement.

En définitive, ce fut probablement l'insuccès notoire des possibilités ouvertes par la loi du 18 décembre 1915 qui décida le législateur à tenter un nouvel effort pour rapprocher le capital et le travail dans un organisme impliquant une collaboration égale et intime des deux facteurs de la production.

En effet, nous retrouvons dans la loi de 1917 les mêmes règles fondamentales que dans la coopération de production ; elles sont seulement moins exclusives et constituent en quelque sorte un retour en arrière en vue, cette fois, d'assurer le plein succès de la méthode. Ces règles sont donc :

1) La participation des salariés au capital, destinée à leur assurer la participation aux bénéfices (au lieu de la possession exclusive du capital impliquée dans l'idée coopérative et destinée à supprimer tout prélèvement capitaliste).

2) La participation à la gestion, comme conséquence directe et normale de la participation au capital, et comme moyen de contrôle de la juste répartition des bénéfices.

On peut donc affirmer que là encore, le problème pour le législateur s'était concentré autour de la rémunération du travail, question centrale que nous avons signalée dans l'introduction et que dénoncèrent également les discussions et discours faits à propos du vote de la loi de 1917.

C'est ainsi que le 26 octobre 1916 (1), le rapporteur de celle-ci analysant devant le Sénat les causes de l'antagonisme dont est née la lutte des classes, déclarait :

« L'heure est venue de substituer au salariat pur et simple, une conception reposant sur une plus logique association des intérêts et des efforts, et sur une plus équitable répartition des bénéfices résultant de cette association. »

Et quelques mois plus tard, le 22 février 1917, M. Deloncle répétait :

(1) Documents parlementaires Sénat 1916 N° 386.

« ...la formule qui consiste à dire que le salaire doit suffire aux besoins de l'ouvrier n'est pas la formule juste, vraie, équitable. En réalité, le salaire doit être fonction de la valeur du travail, et la valeur du travail doit être fonction de ce que celui qui la vend, gagne sur la vente de ce travail ou de l'objet fabriqué. »

Un peu plus tard encore, c'était Albert Thomas qui déclarait à la Chambre, à propos des projets de participation aux bénéfices obligatoires :

« Il n'y a pas de participation aux bénéfices effective sans contrôle, et si aujourd'hui, dans le monde ouvrier, cette idée n'a plus aucune popularité, c'est précisément parce que, en dépit de tel ou tel contrôle extérieur, il n'y a pas eu ce contrôle intime, profond, qui est la participation à la gestion. »

Cependant A. Thomas ne voyait donc pas dans cette dernière un moyen radical et unique puisqu'il ne la concevait que comme contrôle de la participation aux bénéfices. Voici d'ailleurs ce qu'à la même séance il ajouta au sujet de la participation des ouvriers à la gestion :

« Je n'ai pas l'illusion que les ouvriers pourront dans la gestion de l'entreprise même apporter des suggestions quotidiennes ; je ne me leurre pas quant aux pouvoirs dont ils disposeront au sein du conseil d'administration (1). »

On peut lire enfin dans le fameux discours de Saint-Chamond les paroles suivantes que prononça Briand et qui furent citées par M Deloncle dans l'un de ses rapports au Sénat :

« Il faut que la prochaine législature envisage d'une manière résolue la participation des travailleurs aux bénéfices de l'industrie. Il faut qu'une législation s'élabore qui fournira aux travailleurs et aux capitalistes le moyen de constituer des associations basées sur des actions argent et des actions-travail. »

Et avant même que la question de l'actionnariat ouvrier ne prenne en France une place importante dans les discours politiques et les débats parlementaires, à l'étranger de nombreuses expériences en avaient été faites, inspirées par les mêmes préoccupations, qu'un directeur du Trust de l'acier pouvait résumer dans ces mots :

« Aujourd'hui, entre le capital et le travail, la question n'est pas tant de savoir le taux du salaire que l'ouvrier recevra, que si ce salaire est en proportion équitable avec les bénéfices de l'affaire (2). »

(1) Journal Officiel Doc. parl. chambre 13-12-18.

(2) Cité par de Briey dans « Essais sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier » Paris p. 14 et 93.

et dont un ouvrier anglais pouvait affirmer l'heureux aboutissement devant la Commission anglaise du Travail dès 1891 :

« ...nous connaissons exactement la marge que laisse le prix du produit ; nous connaissons jusqu'à 1/100 de penny le prix de détail ; nous connaissons le quantième d'amortissement que réclame le capital fixe, et nous savons qu'après avoir déduit de tout cela nos salaires, ce qui reste à l'employeur n'est pas grand' chose. »

§ 2. — LES PRECEDENTS

De telles expériences donnant lieu à de si flatteuses appréciations de la part de leurs bénéficiaires, et répondant si bien aux préoccupations des pouvoirs publics français, ne pouvaient manquer d'influencer ceux-ci dans le choix d'une formule destinée dans leur esprit à attirer vers l'association les patrons récalcitrants, en même temps qu'à constituer un moule pour les initiatives de ceux qui en avaient montré le chemin de façon trop variée et dispersée, afin de leur permettre d'unifier leurs créations et de les regrouper autour d'un texte qui leur donnerait pour cela certaines facilités légales. Car les précédents de la loi française ne se trouvent pas seulement à l'étranger. Un certain nombre de patrons français avaient, eux aussi, partant le plus souvent de la participation aux bénéfices et en acceptant toutes les conséquences logiques que nous avons vues, abouti non seulement à donner à leur personnel une part dans la gestion, mais encore pour justifier celle-ci autant que pour asseoir définitivement leur droit aux bénéfices, leur avaient octroyé un véritable droit de propriété.

Aussi bien, les procédés qui constituent les précédents de la loi de 1917 peuvent-ils se diviser en deux catégories : la première comprend ceux qui permettent au personnel d'acquérir une part du capital, et qui, en général, facilitent ces acquisitions de diverses manières, au nombre desquelles ne figure pas la participation aux bénéfices : celle-ci restant le but essentiel du système, ne sera donc rendue possible pour chaque membre du personnel, qu'après son entrée en possession d'une certaine fraction du capital. La seconde catégorie de ces procédés est constituée par ceux qui permettent au personnel de devenir propriétaire du capital, en affectant à cette acquisition la totalité ou une fraction de leur part de bénéfices, acquise avant toute possession d'une fraction du capital : c'est ce procédé qui, particulièrement répandu chez les Anglo-Saxons, fut appelé par eux « Copartnership ».

A. — L'actionnariat pur et simple.

Il consiste à permettre au personnel d'acquérir une part du capital de l'entreprise, et à lui faciliter cette acquisition par différents moyens dont les principaux sont d'une part, la souscription au-dessous du pair lors de l'émission, au-dessous du cours ou au pair après l'émission, et d'autre part, les facilités de paiement accordées aux membres du personnel désireux de souscrire.

Cette forme d'association, pour louable qu'elle soit, n'a donné que peu de résultats.

Préconisée en France par Biétry, le créateur des « Syndicats jaunes », elle s'est heurtée de ce fait à une grande défiance des salariés dont elle avait en plus l'inconvénient d'exiger des économies préalables pour réussir, ce qui, dans la plupart des cas, s'est révélé fort incommode et impopulaire.

Quelques grands magasins parisiens ont néanmoins expérimenté ce système avec un succès relatif, grâce surtout à la remarquable popularité et à l'admirable sens social de leurs fondateurs.

A l'étranger et même aux Etats-Unis, pays à salaires élevés, la formule ne donna pas de résultats généraux sensiblement meilleurs, puisque le plus important et le plus édifiant exemple qu'on puisse en citer est celui du Trust de l'Acier : or, si l'on y ramène à cent le nombre des employés autorisés à souscrire, le nombre des souscripteurs effectifs, d'après l'enquête du Département of Labour de 1917, ne s'est jamais élevé au-dessus de vingt et s'est le plus souvent rapproché plutôt de dix que de ce chiffre, le nombre moyen des actions par souscripteur étant inférieur à deux.

Devant ces résultats peu probants, certains patrons avaient décidé de rendre obligatoire à leur personnel l'acquisition d'actions ou de parts de l'entreprise. A côté d'échecs incontestables comme celui qui marqua l'expérience d'un autre grand magasin de Paris, on ne compte, semble-t-il, qu'un réel succès, qu'il y a lieu de mentionner ici pour son caractère exceptionnel : c'est celui de la firme anglaise des chantiers maritimes Furness, encore l'institution n'y dura-t-elle qu'une seule année, les Trade-Unions s'étant opposés au renouvellement de l'accord qui était à l'origine.

B. — La Copartnership.

Ce système anglo-saxon, adopté d'ailleurs par plusieurs maisons françaises, s'est révélé plus pratique, puisqu'au lieu d'imposer au salarié un sacrifice sur son salaire, c'est sur sa part de bénéfices qu'est éventuellement souscrite sa part de capital, c'est-à-dire sur la partie de sa rémunération aléatoire et supplémentaire par défini-

tion, et destinée plus particulièrement à l'épargne. Le patron, en ce cas, au lieu de répartir immédiatement entre son personnel la quote-part de bénéfices qu'il lui destine, la retient et la verse à un compte individuel jusqu'à ce que les sommes qui y sont inscrites atteignent la valeur d'une action ou d'une part, et puissent être converties en cette action ou cette part.

Les modalités de cette retenue sont fort diverses : en général, certaines conditions d'ancienneté sont nécessaires, quelquefois même certaines conditions de grade ou de qualification. Mais surtout là aussi retenues et conversions peuvent être facultatives ou obligatoires (1).

C'est en Angleterre que ce système naquit ; c'est là qu'il est encore le plus répandu ; l'« Industrial copartnership association » révèle qu'en 1931 sur 324 entreprises pratiquant la participation aux bénéfices, 135 l'avaient prolongée par un système d'actionnariat ouvrier (2). Il est juste d'ajouter que 20 % à peine du personnel des entreprises sont devenus actionnaires. Encore dans cette proportion faut-il compter le personnel des entreprises pratiquant un système obligatoire ou semi-obligatoire, c'est-à-dire dans lesquelles la part bénéficiaire des salariés était totalement ou partiellement réservée pour l'acquisition ultérieure d'actions, sans que les intéressés aient pu en disposer autrement. Et le nombre de telles entreprises ne constituait pas une petite proportion du total, puisqu'il s'élevait à 70. Donc, même dans son pays d'origine, la réussite de la copartnership fut loin d'être complète. Le professeur anglais Richardson (3) signale que « beaucoup de systèmes ont été abandonnés, environ la moitié de ceux mis en application, la plupart n'ayant même pas fonctionné 7 ans, et un grand nombre après 2 ou 3 ans ». A son avis, les causes de ces échecs provenaient en même temps que de l'insuffisance des bénéfices, de l'apathie ouvrière.

Le système de la copartnership a été institué également aux Etats-Unis. En 1926, on estimait à 700 millions de dollars le montant des

(1) Les industriels anglais eurent beaucoup de mal à faire naître chez leurs ouvriers de l'intérêt pour le système de la copartnership. C'est pourquoi certains eurent recours à divers moyens et même à l'obligation, moins critiquable ici que dans les systèmes d'actionnariat pur et simple, car cette obligation n'impose aucun sacrifice supplémentaire à l'ouvrier si le salaire qu'il touche est normal et suffisant. L'exemple le plus caractéristique de l'institution progressive de la copartnership obligatoire est fourni par une compagnie du gaz de Londres où, pour intéresser les ouvriers à l'actionnariat, furent employées d'abord la pression morale, puis la promesse d'une part de bénéfices plus importante en faveur des actionnaires ouvriers. En désespoir de cause, la direction n'ayant pas obtenu les résultats espérés, convertit d'office et par moitié, les parts de bénéfices en actions.

(2) Sur les établissements pratiquant la copartnership, Cf. M. Richardson « Les relations industrielles en Grande Bretagne ». B. I. T. Etudes et Documents. Série A. No 36, 1933 et notamment les courtes monographies publiées à la fin de l'ouvrage.

(3) Richardson op. cit. p. 208 et suiv.

actions en possession des travailleurs. La Federal Trade Commission signalait que le nombre des ouvriers actionnaires était de 7,5 % du total des détenteurs d'actions ordinaires, et que les actions ainsi détenues représentaient 15 % du total des actions ordinaires et a moins de 2 % du total des actions de préférence (1). M. H.-B. Butler conclut son étude sur l'actionnariat ouvrier aux Etats-Unis, par ces mots :

« Il ne semble pas jusqu'à présent qu'on soit en droit de conclure que le système a provoqué une modification profonde des relations entre le capital et le travail, bien que l'acquisition par les travailleurs d'un certain nombre d'actions ait eu probablement un effet psychologique très net sur leur attitude à l'égard de l'entreprise qui les emploie. »

C. — Insuffisance générale de ces systèmes.

En réalité ces systèmes, et l'actionnariat pur et simple, encore moins que la copartnership, n'apportaient pas grand changement aux relations du capital et du travail. Deux graves lacunes peuvent surtout y être relevées.

Tout d'abord, c'est un fait que chaque salarié peut, s'il le désire, acheter à la Bourse des titres de l'entreprise qui l'emploie, à plus forte raison si des répartitions importantes de bénéfices viennent grossir périodiquement le montant de sa rémunération. Ce qui aurait, à ce point de vue bouleversé les notions acquises, eût été de reconnaître à la main-d'œuvre la même importance qu'au capital, et, par conséquent de lui accorder, du seul fait de sa présence dans l'entreprise, les mêmes titres de propriété par lesquels on y sanctionne les apports en capital. Cela ne présentait pas de difficultés juridiques exceptionnelles, puisque toutes les législations en étaient venues depuis longtemps à reconnaître de cette façon, différents services ou apports indépendants de l'apport de capitaux, et avaient ainsi permis la création d'« actions d'apport ».

Or, fort peu nombreuses furent les entreprises qui franchirent ce pas considérable. C'est pourquoi il nous faut citer ici les propriétaires d'une importante fabrique de savons à Port-Sunlight en Angleterre, les frères Lever, qui montrèrent à cet égard un exemple fort peu suivi. Ce furent eux, en effet, qui, les premiers et presque les seuls, attribuèrent des actions de capital à leurs ouvriers, sans autre contre-partie que l'apport de leur travail, apport exigé d'ailleurs de façon définitive et absolue ; certaines restrictions cependant ne permettent pas d'assimiler totalement les actions ainsi distribuées aux actions de capital, car elles sont incessibles et temporaires, le « co-

(1) H.-B. Butler « Les relations industrielles aux Etats-Unis » B.I.T. Etudes et documents. Série A N° 27, 1927 Cf. notamment p. 148, les quelques monographies de grandes entreprises américaines où est pratiquée la copartnership.

partner » ne pouvant garder son titre en cas de départ, sauf s'il quitte l'entreprise pour cause de vieillesse ou de maladie.

Nous verrons que c'est, malgré tout, de cet exemple, que s'est inspirée, dans ce domaine, la loi française.

Mais il est une seconde grave lacune dans les systèmes d'actionnariat analysés plus haut : c'est qu'accordant au personnel le droit de détenir une fraction du capital, ils ne lui permettent que très rarement d'obtenir les droits de regard et de gestion corrélatifs à toute possession d'une partie de celui-ci et exercés par les actionnaires ordinaires. Même en dehors de toutes restrictions statutaires, cas fort peu fréquent, le capital détenu par le personnel ne représente généralement qu'une très faible partie du capital total ; aussi son vote n'a-t-il que fort peu d'influence. De plus, lorsqu'ils autorisent le personnel à participer aux assemblées générales et même à envoyer des représentants au conseil d'administration, les statuts sont sur ces points établis de telle sorte que tout espoir reste interdit au personnel d'exercer effectivement ses droits. — Certains règlements, plus francs, interdisent même à tout membre du personnel d'acquérir plus d'un certain nombre d'actions : par exemple, la U. S. Steel corporation, dont nous avons parlé, prévoyait que chaque employé n'aurait droit qu'à un nombre d'actions représentant une valeur inversement proportionnelle au montant du salaire. — Enfin, et surtout, très souvent les actions du personnel ne donnent pas droit au vote : M. H.-B. Butler affirme même que ce cas est, aux États-Unis, le plus répandu, et cite une étude de son compatriote Lauck (1) d'où il ressort que sur 103 entreprises citées, 8 seulement permettent aux travailleurs de se faire représenter à l'assemblée générale. — M. Richardson déplore les mêmes insuffisances dans les entreprises de son pays lorsqu'il écrit (2) : « Une méthode plus satisfaisante consiste à réunir les travailleurs à date fixe en des assemblées où l'on fait connaître le montant de la prime et où l'on passe en revue l'état des affaires et les perspectives d'activité ». Un certain nombre d'entreprises, tant aux États-Unis qu'en Angleterre se sont ralliées à ce système qui n'a décidément plus rien de commun avec le principe de l'égalité des droits du capital et du travail que semblait pourtant affirmer, dans ces entreprises, l'existence même de l'actionnariat.

Cependant, il serait injuste ici encore, de ne faire aucun cas des exceptions, car il en existe, et nous mentionnerons pour l'Angleterre la fameuse « South Metropolitan gas Company » de Londres où le personnel possédait en 1933, 750.000 livres d'actions et élisait 2 ouvriers et 1 employé au conseil d'administration.

(1) Cf. H.-B. Butler op. cit. : Lauck « Political and Industrial Democracy ».

(2) Cf. M. Richardson op. cit. p. 212 et suiv.

Pour les Etats-Unis, le cas le plus typique et le plus absolu est celui de la Columbia Conserve Company dont la totalité du conseil d'administration est composée d'employés de la société (1).

Tout comme celle de l'entreprise Lever, ces quelques expériences ne constituent donc que des exceptions.

Mais c'est plus spécialement de ces deux catégories de cas exceptionnels que, négligeant l'insuccès du système dans son ensemble, le législateur français s'est inspiré, d'abord dans les projets, puis dans le texte même de la loi du 26 avril 1917.

§ 3. — LES PROJETS

Ayant qualifié l'expérience ici étudiée « d'expérience française traditionnelle », il semble qu'il conviendrait de la rattacher un peu plus que nous ne l'avons fait jusqu'alors, en quelque fait, idée directrice ou doctrine provenant plus spécialement de notre pays, ne serait-ce que pour accorder à celui-ci un droit d'antériorité incontestable sur la découverte d'un principe dont les applications précédemment et brièvement étudiées relèvent surtout de l'économie anglo-saxonne.

C'est pourquoi, avant d'aborder la mention que nous comptons faire des principaux projets d'institution de l'actionnariat du personnel, nous pensons qu'il peut être opportun de citer ici à nouveau le nom de Charles Fourier, déjà cité à propos de la coopération de production, dont la « phalange » n'était autre chose qu'une société par actions dont les titres de propriété devaient appartenir en totalité au personnel. Par là, Fourier est le lointain précurseur de la généralité des institutions anglo-saxonnes : il en annonçait les cas extrêmes et, avec eux, la solution française, puisque dit Charles Gide : « Ce n'est pas seulement aux bénéfécies, mais aussi à l'administration et à la direction que l'associé pourra participer, à titre d'actionnaire ou de directeur élu ». Et Charles Gide ajoute : « C'est ce que les Anglais appellent aujourd'hui la Copartnership et ce qu'on désigne en France sous le nom de Société à participation ouvrière » (2).

(1) Signalons aussi la Dennisson Manufacturing Compagny où les actions sont divisées en quatre séries dont une seule, les parts industrielles de direction, confère le droit de vote : les actions de cette série appartiennent aux employés supérieurs ayant au moins 5 ans de maison : ils précèdent donc seuls à l'élection du conseil d'administration. — Une autre série d'actions non assorties du droit de vote, les parts industrielles de travail appartiennent au personnel subordonné âgé de plus de 19 ans et ayant plus de 3 ans de maison.

A la Philadelphia Rapid Transit Company, un fonds de salaire collectif supplémentaire est placé en actions ordinaires au profit des salariés et leur permet d'avoir 2 représentants au conseil d'administration.

(2) Gide et Rist « Histoire des doctrines économiques ». 6^e édition p. 274.

Un autre doctrinaire français, le Marquis de la Tour du Pin, vint quelque cinquante ans plus tard préconiser certaines règles qui, sans constituer un système précis comme celui de Fourier, n'en précédèrent pas moins les principales expériences d'actionnariat ouvrier, et par certains côtés, se rapprochent même davantage que lui de la loi française. La proposition centrale de La Tour du Pin, c'était l'institution de la participation aux bénéfices. Mais il la complétait de deux manières : tout d'abord, la part du travail devait être calculée au prorata de son apport évalué tout comme est évalué l'apport en capital. Cet apport devait être estimé en y faisant entrer non seulement les salaires, mais « l'entretien de la force ouvrière et l'amortissement de ses déperditions journalières par une subvention suffisant à tout ce qui contribue à l'entretien... ». Il distinguait ainsi le « capital vivant » et le « capital mort ». Ensuite, il faisait de la participation aux bénéfices un fait collectif, la part du travail formant désormais un complément de salaire « sous forme collective ou plutôt corporative qui deviendrait le patrimoine de la maison », lequel serait géré paritairement. — C'est par ce second caractère donné à son système de participation, que La Tour du Pin peut être considéré comme le plus direct précurseur de la société anonyme à participation ouvrière dans laquelle nous verrons que la propriété des titres, sinon la répartition des bénéfices, est collective elle aussi (1).

C'est un fait que dans les dix ou quinze années ayant précédé le vote de la loi du 26 avril 1917, plusieurs propositions ou projets se sont succédés, tendant à obtenir le même résultat. A ces propositions ou projets se sont attachés les noms d'hommes politiques tels que Goblet, Ribot, Viviani, Briand, Justin Godart. D'autres projets, au sens large et non parlementaire du terme, ont vu le jour durant le même temps, dans diverses revues ou ouvrages. Tous avaient de très nets caractères communs. C'est pourquoi nous ne nous arrêtons ici, fort brièvement, que sur les plus marquants dont on peut d'ailleurs trouver l'analyse dans les différents rapports de M. Deloncle au Sénat (2).

M. Justin Godart, député, avait conçu et proposé un système basé sur la distinction des actions de capital et des actions de jouissance. Ne trouvant aucune justification économique sérieuse à l'existence de ces dernières, il proposait de créer parallèlement des actions de jouissance-travail, chaque action de capital amortie devant donner naissance à deux actions de jouissance, l'une destinée au porteur de l'action amortie, l'autre devant être délivrée à une caisse

(1) Pour ce qui concerne La Tour du Pin et la participation aux bénéfices Cf. Jean Quéval « Communauté d'entreprise » A. Fayard 1943 p. 48-51.

(2) Cf. Notamment documents parlementaires Sénat : Séances des 26 octobre 1916 et 30 mars 1917.

nationale de crédit au travail. C'était la classe ouvrière dans son ensemble qui profiterait ainsi des revenus de ces actions car ils devaient être affectés à des œuvres sociales. Ce fut probablement cette dernière disposition qui fit rejeter par deux fois cette proposition à la Chambre.

A la même époque, un autre projet du même ordre fut présenté par M. Mildé dans la revue « L'Opinion » (1). Le but poursuivi par M. Mildé était :

« L'accession de l'élément travailleur à la propriété de l'entreprise par sa substitution graduelle à l'élément capitaliste pur au moyen de l'attribution au personnel ouvrier et employé d'une part des bénéfices dont le montant sera employé au remboursement progressif des actions de capital originellement souscrites et à leur remplacement simultané, sans aucune variation du capital social par des actions de travail qui seront attribuées individuellement aux ouvriers et employés de la société et circuleront entre eux perpétuellement par le jeu du rachat, dans les conditions qui seront prévues aux statuts. »

Le profit était donc partagé entre le capital et le travail, la part de ce dernier servant à rembourser totalement le capital qui se divisait alors en actions de jouissance de travail. Ces dernières ne devaient toucher au début que l'intérêt seulement, leur part de dividendes étant employée à rembourser une seconde fois le capital-actions au pair. Ce système compliqué prétendait donc résoudre le conflit capital-travail, par la suppression progressive du premier.

Nos dirons aussi un mot du système imaginé par M. Périssé (2) dans lequel l'actionnariat ouvrier reposait sur une association d'intérêts du capitaliste, du travailleur intellectuel et du travailleur manuel qui devaient se partager gestion et bénéfices ; la moitié seulement de ceux-ci étaient touchés par les bénéficiaires, l'autre moitié étant convertie en réserves représentées par des actions de travail de même valeur nominale que les actions de capital. La participation aux pertes était, ici, admise.

Enfin M. Rome (3), haut magistrat à la Cour de Paris, prévoyait l'attribution à chaque membre du personnel d'actions de jouissance créées à son entrée dans l'entreprise et supprimées à son départ ou à son décès.

Nous ne ferons que citer le nom de M. Antonelli (4), chargé de cours à la Faculté de Droit de Paris, dont le projet d'actionnariat

(1) « Comment rendre les ouvriers propriétaires » 1908.

(2) « La paix dans l'industrie » journal « Le Temps » des 7, 9 et 11 septembre 1909.

(3) « Le contrat collectif et les syndicats professionnels » Paris 1906.

(4) Les actions de travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrières ». Paris 1912.

collectif devait donner naissance à la loi du 26 avril 1917. L'idée de M. Antonelli fut, en effet, reprise par M. Chéron, alors ministre du Travail, dans un projet de loi qu'il déposa à la Chambre le 19 mai 1913. Ce projet fut renvoyé à la Commission du Travail, et M. Chéron ayant entre temps quitté le gouvernement, le reprit en 1915 au Sénat, sous forme de proposition de loi. Après quelques modifications de détail, la loi fut adoptée par le Sénat le 1^{er} mars 1917, puis à la Chambre le 5 avril, et promulguée le 26 avril.

SECTION II

LA LOI DU 26 AVRIL 1917

§ 1. — CARACTERES GENERAUX

La loi comprend deux articles : le premier incorpore à la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés, 9 articles nouveaux (art. 72 à 80) groupés dans un titre VI ; le second dispose que l'article 64 de la loi de 1867 doit être ainsi complété :

« Si la société use de la faculté d'émettre des actions de travail, cette circonstance doit être mentionnée par l'addition de ces mots : « à participation ouvrière. »

Du premier article ajouté à la loi de 1867, il ressort que la loi de 1917 concerne seulement les sociétés anonymes et que son application n'est que facultative :

« Il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme que la société sera à participation ouvrière. »

Remarquons, à propos de ce caractère facultatif, que la loi n'avait donc pas, en soi, beaucoup plus de portée que les projets précédemment analysés : tout comme eux, elle ne constituait qu'une proposition faite aux capitalistes de s'associer d'une certaine manière leur personnel avec cette différence cependant que le caractère officiel du texte et les facilités qu'il apportait, lui donnaient plus de chances d'être adopté.

Comme tous les projets antérieurs, la loi créait à côté des actions de capital, des actions de travail ; comme certains d'entre eux, elle donnait à ces actions de travail un seul propriétaire collectif, non plusieurs propriétaires individuels. Ce propriétaire collectif, c'est une « Société commerciale coopérative de main-d'œuvre », qui comprend « obligatoirement et exclusivement » tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de 21 ans.

Signalons au passage quelques impropriétés de termes dont la plupart avaient déjà été relevées par les commentateurs de la loi :

d'après le rapporteur de la loi au Sénat, le mot « salariés » était pris dans son sens large ; il englobe donc non seulement les ouvriers à paye hebdomadaire, mais tous les employés, ingénieurs, chefs de service, etc. à condition toutefois qu'ils ne soient pas actionnaires individuels. On comprend mal, alors, la formule « à participation ouvrière » que doivent adopter les sociétés qui appliquent la loi. — De plus, le mot « coopérative » ne doit pas faire assimiler cette institution aux coopératives de production, dont elle se distingue, d'abord parce que, si le capital appartient en totalité à ses membres, il n'est nullement variable, les actions étant inaliénables et incessibles ; ensuite parce que la société coopérative de main-d'œuvre n'a aucune activité économique propre et qu'elle se borne à percevoir et à répartir les bénéfices entre ses membres conformément à ses statuts. — Ce caractère non commercial n'a d'ailleurs pas empêché le législateur d'accroître le paradoxe en ajoutant le mot « commerciale » à la dénomination de l'institution, probablement pour indiquer qu'elle devait l'être par sa forme.

Le nombre des actions de travail est fixé par les statuts de la société anonyme, mais elles sont assimilées aux actions de capital, sous quelques réserves. Elles font donc partie du capital social et confèrent à leurs possesseurs les mêmes droits que ceux des actionnaires capitalistes. Nous n'entrerons pas ici dans l'étude des discussions théoriques auxquelles donna lieu la création des actions de travail, ni dans la relation des critiques fort vives qui furent à cette occasion adressées au législateur. Actions d'apport ou actions « sui generis », l'action de travail n'en est pas moins dans l'esprit du législateur, une fraction de capital et à ce titre doit avoir une valeur nominale et figurer au passif du bilan pour cette valeur.

Si cette création hardie n'avait qu'un fondement juridique fort discutable, elle se justifiait par les résultats que cherchait à en obtenir le législateur, résultats qu'il ne croyait pouvoir atteindre directement, et dont il pensait qu'ils sembleraient plus naturels s'il les faisait dépendre d'une institution, même audacieuse, créée par analogie avec une autre déjà existante, et dont les conséquences normales se confondraient précisément avec les buts qu'il poursuivait.

Nous avons vu au début du chapitre quels étaient ceux-ci. Voyons maintenant les conséquences qu'amène l'institution des actions de travail. Elles sont identiques, en principe, aux droits qui sont attachés aux actions de capital. Ce sont : le droit à un dividende, complété par celui d'obtenir une part de l'actif social à la dissolution de la société, et le droit de participer à la gestion.

§ 2. — LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES EN COURS D'EXERCICE

A. — Mode de répartition.

L'attribution de dividendes au personnel est prévue par l'article 74. Nous nous arrêterons d'abord sur le dernier paragraphe qui explique la façon dont ils sont répartis entre les membres du personnel :

« En aucun cas les actions de travail ne pourront être attribuées individuellement aux salariés de la société, membres de la coopérative de main-d'œuvre. »

La propriété des actions n'est donc ni individuelle, ni même indivise : elle est collective. M. Deloncle exposa les motifs de cette mesure par le fait des inégalités d'aptitudes, de qualités professionnelles ou de fonctions qui existent inévitablement entre les différents salariés d'une même entreprise : car, en présence de ce fait, le Conseil d'administration, s'il avait été chargé par la loi de la répartition des titres, n'aurait pu les distribuer à chacun de manière uniforme ; il aurait tenu compte de ces différents éléments et peut être même n'aurait-il pas accordé la qualité d'actionnaire à tous. Il en serait résulté d'inévitables frictions entre les plus favorisés et ceux qui l'auraient été moins, entre les actionnaires et les non-actionnaires. Le camp du capital n'aurait fait que se gagner quelques recrues.

Ces motifs, de valeur indiscutable, ayant entraîné la remise des actions à un organisme servant de support juridique, à leur appropriation, ne pouvaient jouer à nouveau quand se serait agi de distribuer les bénéfices, car, seule, la coopérative de main-d'œuvre en eût profité, c'est-à-dire en fait, personne. C'est pourquoi, rejetant évidemment la répartition égale pour chacun, rejetant également la répartition par l'intermédiaire du Conseil d'administration, le législateur décida que cette répartition de profits revenant au personnel se ferait par le canal et sous l'autorité de la société coopérative de main-d'œuvre.

« La coopérative de main-d'œuvre étant propriétaire des actions de travail doit avoir la libre disposition des revenus de ses actions, même quand elles sont frappées d'inaliénabilité. »

dit M. Deloncle au Sénat justifiant ainsi la forme de cette répartition, et quand au fond il ajouta :

« En laissant à la collectivité ouvrière le soin de répartir elle-même les dividendes entre tous ses membres, nous lui permettons d'exercer un droit d'appréciation des services de chacun qu'elle est à même plus que quiconque d'exercer impartialement, quoi qu'on en pense. »

Cependant, il ne fallait pas que cette répartition s'effectuât au gré des dirigeants du moment de la coopérative, sans qu'aucune ligne générale eût été fixée. Aussi la loi prévoyait-elle que la répartition doit s'effectuer conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière et aux décisions de ses assemblées générales.

B. — Mode de détermination.

Nous avons vu de quelle manière sont répartis les profits revenant au personnel. Respectant l'ordre qui suit la loi, voyons maintenant en quoi consistent ces bénéfices.

Nous trouvons ici l'une des dispositions ayant motivé les réserves que nous avons faites en assimilant l'action de travail à l'action de capital. L'article 74 prévoit en effet :

« Les statuts de la société anonyme devront disposer que préalablement à toute distribution de dividende, il sera prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait, à l'intérêt qu'ils fixeront, le capital versé. »

Laissons de nouveau la place à M. Deloncle pour qui cette mesure était « juste, logique et nécessaire » :

« Juste parce que l'action de capital a été payée alors que l'action de travail a été obtenue gratuitement ; logique, parce que le travail ayant reçu avant tout dividende une rémunération sous forme de salaire, l'action de capital doit, avant tout dividende, recevoir une rémunération ; nécessaire, parce que si l'on veut que les capitaux aillent à l'industrie, il faut leur donner toutes les garanties possibles d'y trouver au moins l'intérêt que leur offrent, avec moins d'aléas peut-être tant de placements. »

Cette réserve mise à part, rien n'empêche de penser que les actions de travail, étant des actions comme les autres, doivent recevoir le même dividende que celles-ci.

§ 3. — LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DE LIQUIDATION

La participation aux bénéfices du personnel des sociétés anonymes à participation ouvrière est complétée par une disposition qu'aucune entreprise pratiquant la participation aux bénéfices n'avait jusqu'alors adoptée et qui même était le plus souvent absente des statuts des sociétés pratiquant l'actionnariat ouvrier : c'est le droit du personnel d'obtenir une part de l'actif social lors de la dissolution de la société. C'est surtout par ce droit que les actions de travail tendent à s'assimiler aux actions de capital. Mais c'est à ce sujet là aussi qu'une seconde réserve empêche cette assimilation d'être complète.

En effet, plus que du droit à une part dans l'actif social, il conviendrait de parler du droit de participer aux bénéfices de liquidation. C'est ce qui ressort du premier paragraphe de l'article 79 : « En cas de dissolution, l'actif social n'est réparti entre les actionnaires qu'après l'amortissement intégral des actions de capital ». Cette disposition semble, pour les mêmes raisons, tout aussi « juste, logique et nécessaire » que celle attribuant un intérêt de préférence aux actions de capital. Nous n'y insisterons donc pas, mais remarquons que, dès lors, la part dans l'actif social à la dissolution n'est plus qu'un droit sur ce qui subsiste du fonds social après remboursement du capital, c'est-à-dire un droit sur les plus-values de liquidation. Celles-ci n'étant en principe rendues possibles que par une prudente politique d'amortissements et de réserves, il s'agit donc de bénéfices dont la répartition a été différée jusqu'à la dissolution de la société.

Cette mesure qui complétait heureusement la participation aux bénéfices en cours d'exercice, et qui dépassait de loin la portée des institutions du même ordre créées dans les entreprises privées, ne pouvait être adoptée par la loi « de plano » sous peine de paraître révolutionnaire. Il fallait donc qu'elle semblât amenée naturellement comme découlant logiquement d'une situation juridique nouvelle, préalablement créée par le législateur et, à ses yeux, moins radicale. Nous retrouvons ici l'un des buts poursuivis par le législateur, et que l'institution des actions de travail devait lui permettre d'atteindre plus aisément.

Il est un point par lequel la loi de 1917 différencie davantage les actions de travail des actions de capital. C'est une conséquence du fait que les membres du personnel n'en sont pas personnellement propriétaires et que la coopérative de main-d'œuvre les détient pour leur compte pendant le temps où ils sont employés dans l'entreprise. Cela conduisit à prévoir une disposition atténuant la rigueur d'une réglementation qui aurait pu aboutir à accorder des droits sur l'actif social à des personnes employées depuis peu de temps à la société, alors que les mêmes droits eussent été refusés à des personnes employées pendant de longues années dans l'entreprise, mais l'ayant quittée avant sa dissolution. C'est pourquoi l'article 79 dispose que la part des actions de travail doit être répartie « entre les participants et anciens participants comptant au moins dix ans de services consécutifs dans les établissements de la société, ou tout au moins une durée de services sans interruption égale à la moitié de la durée de la société, et ayant quitté la société pour cause de maladie ou de vieillesse ». — Toutefois, il ne fallait pas que ces services remontent trop loin sous risque d'accorder à des gens qui n'y étaient plus pour beaucoup, une part des produits dûs à la prospérité de la société, posté-

rieurement à leur passage dans celle-ci. C'est pourquoi l'article poursuit :

« Toutefois, les anciens participants remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent ne figureront à la participation que pour 9/10, 8/10, 7/10, etc... d'une part correspondant à la durée de leurs services, suivant qu'ils auront cessé leurs services depuis un an, deux ans, trois ans, etc... »

§ 4. — LA PARTICIPATION A LA GESTION

Le troisième droit qu'entraîne pour le personnel la possession des actions de travail, c'est celui de participer à la gestion.

Nous n'entreprendrons pas d'exposer en détail les discussions théoriques qu'a entraînées au point de vue juridique cette disposition, à l'époque de la parution de la loi. Leur origine tient dans ce fait que c'est la coopérative de main-d'œuvre qui est actionnaire, non les travailleurs, et que, par conséquent ceux-ci ne doivent pas avoir le moindre droit de participer à la gestion d'une entreprise dont ils ne sont pas actionnaires.

Bornons nous à signaler que la loi n'a pas explicitement fait de la coopérative la seule actionnaire : elle dit simplement (art. 75) « les actions de travail sont nominatives, inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre... » — Or, elle avait indiqué à l'article précédent : « les actions de travail sont la propriété collective du personnel salarié constitué en société commerciale coopérative de main-d'œuvre. »

Sans doute y a-t-il une certaine imprécision dans la rédaction de la loi. Mais, même si la société de main-d'œuvre était dans l'esprit des rédacteurs, la seule actionnaire, ne pourrait-on admettre qu'elle délègue à l'assemblée générale des représentants pris parmi ses membres, pratique courante des sociétés actionnaires d'autres sociétés dont il est admis qu'elles envoient aux conseils d'administration de ces dernières des représentants même non actionnaires de celles-ci ? Il est vrai que se pose alors un problème de responsabilité garantie qui n'a nullement été abordé par la loi de 1917, qui a fait, lui aussi, couler beaucoup d'encre, et duquel nous dirons un mot un peu plus loin.

Dans les sociétés anonymes à participation ouvrière, la participation des actionnaires de travail à la gestion est, comme celle des autres actionnaires, à double degré : ils prennent part à la gestion au milieu de l'assemblée générale, et au sein du conseil d'administration.

A. — La participation à l'assemblée générale.

L'article 76 la réglemente en ces termes :

« Les participants à la société coopérative de main-d'œuvre sont représentés aux assemblées générales par des mandataires élus par ces participants, chacun de ceux-ci disposant pour cette élection d'autant de voix que son salaire annuel, établi sur les comptes arrêtés quinze jours avant l'assemblée générale, comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société aux salariés âgés de plus de vingt-et-un ans. Ces élections ne sont valables que si les deux tiers des participants au moins ont assisté à la réunion où il y a été procédé. »

Donc le nombre de voix dont dispose chaque salarié, pour la nomination des mandataires de la coopérative, n'est proportionnel ni au nombre d'actions possédées par lui, puisqu'il n'en a pas personnellement, ni au montant des bénéfices qui lui ont été alloués à la précédente répartition par la coopérative, mais au montant de son salaire annuel déterminé comme l'indique la loi.

L'article poursuit :

« Les mandataires élus doivent être choisis parmi les participants. Leur nombre est fixé par les statuts de la société anonyme.

« Le nombre des voix dont disposent ces mandataires à chaque assemblée générale est, au nombre des voix attribuées au capital qui y est représenté, dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de capital. »

Si le nombre des mandataires est fixé par les statuts de la société anonyme, le nombre des voix dont ils disposent à chaque assemblée générale ne dépend pas de ce nombre. Tel qu'il est déterminé par la loi il peut donc varier à chaque assemblée sans que les intéressés puissent le connaître à l'avance, car il est déterminé au dernier moment d'après les indications de la feuille de présence. — Remarquons que la loi a déjoué le danger que pouvait faire courir aux actionnaires de travail l'existence, à cette époque encore, des actions à droit de vote plural : car le rapport prévu par l'article 76 s'établit d'après le « nombre de voix attribuées au capital », et non d'après le nombre des actions de capital représentées à l'assemblée.

Il est un cas cependant où la loi exige un certain quorum des actions de capital : c'est celui déjà prévu par l'article 31 de la loi du 24 juillet 1867 et concernant les modifications aux statuts. L'article 7 dispose en effet que les assemblées générales délibérant dans ce but doivent comprendre « un nombre d'actionnaires représentant les trois-quarts des actions de capital ». Encore l'article ajoute-t-il : « Il en pourra être décidé autrement par les statuts ».

A vrai dire, l'ensemble des dispositions concernant la participation du personnel à l'assemblée générale ne semble pas le mettre en

mesure d'y avoir une grande influence, puisqu'aussi bien ce sont les statuts de la société anonyme qui décident du nombre d'actions de travail à créer, donc du nombre maximum de voix dont disposera le personnel à l'assemblée générale, et même du nombre de mandataires que celui-ci pourra y déléguer.

B. — La participation au Conseil d'Administration.

Plus qu'à y obtenir une large audience, d'ailleurs fort peu probable, la présence des mandataires du personnel à l'assemblée générale paraît plutôt destinée à préparer l'accession de ceux-ci au conseil d'administration.

L'article 78 dispose, en effet, que « le conseil d'administration de la société anonyme à participation ouvrière comprend un ou plusieurs représentants de la société coopérative de main-d'œuvre ». Or, c'est l'assemblée générale qui élit ces administrateurs et les prend dans son sein parmi les mandataires du personnel. Tout comme les voix dont disposent ceux-ci à l'assemblée générale, le nombre de ces administrateurs est fixé par « le rapport qui existe entre les actions de travail et les actions de capital ». La loi les assimile aux autres administrateurs pour la durée du mandat et la réélection. Elle tient essentiellement à la présence d'un membre du personnel au conseil d'administration puisqu'elle décide que « si le conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre tout au moins un représentant de la société ouvrière ».

C'est donc surtout par ces dispositions sur la présence de représentants du personnel au conseil d'administration, que la loi du 26 avril 1917 a introduit la participation du personnel à la gestion des entreprises dont elle fixe le statut.

Nous verrons que les principaux griefs faits à la loi par les divers intéressés se rattachent pour la plupart, à ces dernières dispositions sur la gestion. Aussi peut-on se demander, dès maintenant, si la fiction juridique de l'action de travail ne fut pas une erreur du législateur, et dans quelle mesure le fait d'imposer directement l'essentiel des réformes qu'il se proposait de faire accepter plus facilement à la faveur de cette fiction, n'eût pas engendré moins de méfiance et de mécontentement. On peut regretter, à présent, que le souci de pousser la logique trop loin et de consacrer avec toutes ses conséquences le principe discutable de l'action de travail ait conduit la loi à l'échec dont nous allons maintenant étudier les causes de plus près.

SECTION III

L'ÉCHEC DE LA LOI ; SES CAUSES

Si la coopération de production fut un insuccès, cette loi fut un échec. Cependant son dernier article prévoyait en faveur des sociétés qui l'adopteraient de nombreux avantages fiscaux, d'abord au moment de la constitution, puis en cours d'exploitation, à condition que le nombre des actions de travail soit égal au moins au quart de celui des actions de capital. Il s'y ajoutait les mêmes avantages en matière de travaux publics, que ceux accordés aux coopératives ouvrières de production.

On attendait donc de la loi qu'elle réunît au moins les suffrages des entrepreneurs qui avaient déjà prévu dans leurs statuts une participation aux bénéfices assez libérale, ou de ceux qui allant plus loin, en avaient déjà fait une manière d'actionnariat ouvrier. La loi, en effet, se posait en modèle que pouvaient facilement adopter les sociétés anonymes pourvu qu'elles respectassent les dispositions prévues par la loi pour le changement de leur forme. Or, fort peu de sociétés adoptèrent cette nouvelle forme : la statistique générale de la France les classant, croyons-nous, avec les entreprises pratiquant la participation aux bénéfices, dont le système de 1917 n'est à vrai dire qu'une forme très évoluée ; il n'est donc pas possible d'avoir un chiffre certain, mais il ne semble pas, d'après les opinions autorisées, que ce chiffre dépasse quelques unités.

Les raisons de cet échec avaient été annoncées dans les critiques diverses qui furent adressées à la loi après sa promulgation et dont une grande partie s'avérèrent, par la suite, fort exactes.

D'ordre juridique, économique ou social, les inconvénients ainsi dénoncés ne devaient pas manquer de faire échouer la loi, en indisposant à son égard, et les milieux patronaux, et les milieux syndicaux.

§ 1. — CAUSES D'ÉCHEC AUPRES DES SYNDICATS

La réaction des syndicats s'était manifestée dès les travaux préparatoires de la loi. C'est la raison pour laquelle, lors de son rapport au Sénat, M. Deloncle avait cru devoir les rassurer en admettant contre le projet de loi lui-même, la possibilité pour la société coopérative de main-d'œuvre, de disposer des dividendes dans certains cas, et au lieu de les répartir intégralement entre les membres du personnel, comme la loi devait lui en faire un devoir, d'en verser une partie aux œuvres syndicales :

« Les syndicats peuvent trouver dans ces groupements un appui financier, rien ne pouvant empêcher les sociétés auxquelles nous faisons allusion de verser aux syndicats une partie de leurs bénéfices annuels. »

Cependant M. Deloncle, marquant combien il réprouvait toute intrusion des syndicats à l'intérieur de l'entreprise, ajoutait immédiatement :

« En revanche, nous sommes formellement opposés à toute intrusion dans le fonctionnement des sociétés ouvrières constituées entre les salariés de sociétés pratiquant l'actionnariat ouvrier, de personnes syndiquées ou non, ne faisant pas partie de ce personnel. »

C'était d'ailleurs la même tendance que manifestaient les auteurs, même antérieurement à la loi. M. de Briey écrivait par exemple :

« L'actionnariat ouvrier, c'est la préoccupation professionnelle supplantant peu à peu la haine de classe : c'est la résurrection, sous une forme nouvelle, de l'union corporative, pivot des œuvres sociales, centre organique de vie autonome et décentralisée. »

On comprend pourquoi la grande centrale syndicale s'émut de cette loi et, loin de s'en désintéresser, y vit un instrument destiné à briser l'unité syndicale. Elle craignit notamment la subordination de l'intérêt professionnel à l'égoïsme d'atelier, et émit même l'opinion que puisqu'il pouvait y avoir actionnariat du personnel, cet actionnariat pouvait, mieux encore, être syndical, ce qui aurait permis aux syndicats de participer eux-mêmes à la gestion en envoyant des représentants aux assemblées générales et peut-être, par la suite, aux conseils d'administration eux-mêmes.

Ces craintes des milieux syndicaux de voir leur influence contre-battue au sein de l'entreprise, semblent mal s'accorder avec les déclarations ou les manifestes faits à l'époque par les chefs du mouvement syndical, notamment à la fin de 1917 lors de la conférence de la C.G.T. à Clermont-Ferrand dans les résolutions de laquelle on peut lire :

« La classe ouvrière doit réclamer énergiquement sa part de gestion technique dans l'organisation de la production. Elle entend intervenir non seulement dans le règlement des questions de salaires... mais aussi dans l'administration et la direction de la production. »

Mais cette contradiction n'est qu'apparente, car ce qu'entendait la C.G.T. par « classe ouvrière », c'était elle-même et elle le fit bien voir lorsqu'au même congrès, réclamant l'extension à toutes les entreprises du système des délégués du personnel institué dans les usines de guerre, elle posa comme condition de cette institution, que ces délégués soient les mandataires des syndicats et n'empiètent pas sur les pouvoirs de ceux-ci.

« Par eux, sous la responsabilité et le contrôle de l'organisation ouvrière, pourra s'exercer la part de gestion qui, dans le nouveau statut du travail, devra revenir aux travailleurs » (1).

(1) « Voix du peuple » 1^{er} mai 1917.

Nous verrons que la crainte des syndicats de voir leur influence supplantée dans les entreprises par des organismes issus de celles-ci, ira en s'atténuant à mesure que les expériences étrangères d'une part, et la conscience de leur propre force d'autre part, les persuaderont qu'en fait, et même en droit, ils pourront facilement mettre la main sur ces organismes et en accroître d'autant leur puissance.

§ 2. — CAUSES D'ECHEC AUPRES DU PATRONAT

Cette crainte d'assister à la main-mise des syndicats sur les droits du personnel des sociétés anonymes à participation ouvrière fut d'ailleurs au premier rang des motifs qui, inversement, empêchèrent les patrons d'adopter le nouveau texte : on craignait surtout que les administrateurs ouvriers ne soient « dans la pratique, l'organe d'un syndicat ou de quelque autre association bien plus que celui de véritables intérêts sociaux » (1).

A ce motif s'en ajoutèrent d'autres plus spécialement économiques ou juridiques. M. Pascalis indiqua les premiers dans le Bulletin de la Chambre de Commerce de Paris (2) :

« Si disposé que soit un industriel à abandonner à son personnel une part de bénéfices, il ne saurait à aucun prix et dans aucune mesure, lui concéder une part de direction. C'est un rôle auquel l'ouvrier n'est nullement préparé et qui ferait courir à la prospérité de l'entreprise les plus grands dangers. »

On voit combien conservatrice était alors la tendance moyenne des industriels.

Mais ceci n'explique nullement l'échec de la formule nouvelle auprès de ceux qui, plus avancés, avaient déjà admis le principe en cause sous une autre forme, d'apparence, en général, moins commode et, en tout cas, n'offrant ni les mêmes garanties, ni les mêmes faveurs de la loi. — C'est que d'autres inconvénients venaient s'ajouter au précédent, susceptibles de toucher même ceux qui étaient décidés à passer sur celui-ci. Tout d'abord, parallèlement à l'inexistence pour le personnel de la participation aux pertes, puisque son salaire était assuré en tout état de cause, contrastait désagréablement le caractère non récupérable de l'intérêt annuel des actions de capital : Aucune disposition de la loi n'avait prévu, en effet, que les années prospères devraient compenser les années creuses pour le versement de l'intérêt du capital, ce qui accentuait encore les privilèges déjà exorbitants des actions de travail et les faisait volontiers assimiler à des parts de fondateurs dénuées de tout droit de gestion, plutôt qu'à des actions ordinaires.

(1) « Journal des Débats » 1^{er} mars 1913 cité par Mouret op. cit. p. 70.

(2) « Bulletin de la Chambre de Commerce de Paris » Novembre 1916.

C'était ensuite, d'un point de vue plus exclusivement juridique, et selon l'expression de M. Pic : « l'irresponsabilité organisée » des administrateurs provenant du personnel pour deux raisons dont la première est qu'ils ne possèdent pas d'action en propre, et la seconde, que celles de la coopérative de main-d'œuvre sont inaliénables et incessibles, ce qui rend même impossible le dépôt par cette entité juridique des titres pouvant répondre de la gestion de ses mandataires.

Enfin, M. le Professeur Percerou (1) dénonça fort magistralement d'autres obstacles du même ordre et dont les entrepreneurs savaient bien qu'ils ne pouvaient manquer de s'opposer à une mise en application pratique et textuelle de la loi. M. Percerou s'éleva contre l'assimilation du travail au capital en tant qu'apport : « Autre chose est dans une société anonyme le capital social, autre chose le fonds social » ; l'apport capital constitue le gage des créanciers sociaux : c'est donc une valeur de réalisation immédiate.

« Sans doute, l'apport travail constitue un élément du fonds social, si on entend par cette expression l'ensemble des éléments qui assurent le fonctionnement et la prospérité de l'entreprise ; mais il ne constitue pas, et ne peut pas constituer un élément du capital social garantie des tiers ».

Et M. Percerou ajoutait :

« Qui dit action dit titre essentiellement négociable. Or les prétendues actions de travail sont par essence inaliénables pendant toute la durée de la société à participation ouvrière. »

A juste titre d'ailleurs, expliquait M. Percerou, car en cas de cession d'une action ordinaire avant libération complète, la société peut recourir soit contre le souscripteur primitif, soit contre le cessionnaire.

« Mais si l'on invoque, par exemple, la cession quatre ans après la constitution d'une société constituée pour trente ans, d'une action de travail émise par elle, comment cette société pourra-t-elle recouvrer les 26/30 de travail restant dus par le cédant sur le titre qu'il a cédé ? »

Donc, poursuivait l'éminent professeur :

« Permettre la cession de ces actions, ce serait permettre au personnel d'escompter une créance future sur la société, sans qu'elle puisse le contraindre à fournir la contre-prestation correspondante en travail. »

De l'énoncé rapide des diverses causes qui motivèrent l'échec de la loi de 1917 auprès du patronat, retenons que ces causes tiennent surtout à l'assimilation à peu près complète des actions de travail aux actions de capital, notamment pour la confusion qu'elle peut créer quant à la détermination du gage des créanciers, et pour la participation qu'elle entraîne du personnel à la gestion. Aucune voix ne s'est élevée, contre le principe de la participation aux bénéfices en cours

(1) Préface au livre de M. Mouret op. cit.

d'exercice comme aux bénéfices de liquidation. C'était pourtant là, nous l'avons vu, le but recherché par le législateur, but qu'il se proposait d'atteindre plus profondément et de façon plus définitive que ne l'avaient fait les expériences isolées et privées antérieures, et qui, à ses yeux, avait motivé l'octroi d'une réelle participation du personnel à la gestion, seul moyen efficace de faire assurer le respect de ses intentions au sein même de l'entreprise. Hésitant à faire admettre d'un coup cet ensemble de réformes, non conformes en plus d'un point aux traditions du droit français, il crut plus politique de supposer le problème résolu et de faire dépendre globalement les mesures en question d'une autre réforme qu'il pensait plus facile à faire admettre et dont l'institution devait, selon lui, entraîner sans plus de difficultés, les mesures mêmes qu'il n'avait pas osé imposer directement. Et il eut probablement tort, à en juger par ces lignes écrites à cette époque par M. Percerou (1) :

« Il peut être sage et utile, dans certaines entreprises tout au moins, de reconnaître à l'élément travail — outre sa part de profit et le contrôle des bénéfices — le droit de participer à la direction de l'entreprise par l'organe de représentants spéciaux dans les assemblées générales et les conseils d'administration. Mais pour atteindre ce but et réaliser cette réforme qui serait un progrès social, on peut se demander si... il n'aurait pas mieux valu chercher simplement à organiser de façon pratique et précise, la représentation des ouvriers et employés appelés à prendre une part des bénéfices, dans les assemblées générales d'actionnaires et dans les conseils d'administration. »

CONCLUSION

« L'action de travail doit entrer dans nos codes comme un droit pour les travailleurs industriels et non comme une faveur qu'on leur accorde, ni comme une menace qu'ils brandissent sur la tête des capitalistes »

écrivait M. H. Mouret en 1919 (1).

« Nous estimons, ajoutait-il, que les objections présentées pourraient avoir une certaine portée avec une application restreinte de la loi, mais s'évanouiraient avec l'application générale et obligatoire. »

Et ce défenseur éloquent de la loi de 1917 n'était pas le seul à demander l'institution de mesures obligatoires, car à beaucoup cette loi apparaissait, du fait de son caractère facultatif, comme une codification possible des actes individuels de générosité patronale, sans plus de portée générale que ces actes eux-même. C'est pourquoi, lorsque l'échec de la formule nouvelle ne fit plus aucun doute, on vit éclore un certain nombre de propositions tendant à faire instituer sinon toujours l'actionnariat ouvrier, du moins ce dont la défaillance de l'ac-

(1) Mouret op. cit. ID.

(1) op. cit. p. 134.

tionnariat facultatif avait empêché de faire profiter les salariés, c'est-à-dire la participation obligatoire aux bénéfices. Ainsi au début de 1920 un projet signé de Brousse, Battle et Manaut demandait qu'un prélèvement minimum de 15 % fût effectué sur les bénéfices nets, au profit de tous les salariés ; c'est de la même idée de participation obligatoire que s'inspirait la proposition de Codet au Sénat dans le courant de la même année : tout au moins distinguait-elle entre les entreprises personnelles où devait être instituée obligatoirement la participation aux bénéfices, et les sociétés anonymes et en commandite par actions pour lesquelles l'application de la loi du 26 avril 1917 serait devenue obligatoire ; de plus tout un système de conseils de travail à représentation paritaire était échafaudé auquel la présence de fonctionnaires aurait donné les plus grandes garanties pour les intérêts généraux.

Ces propositions n'eurent pas de suite.

Cependant se faisait jour un nouveau courant d'opinion, parallèle au précédent, mais moins radical : ce courant qui tendait à faire rendre obligatoire la loi de 1917 pour les établissements appartenant à l'Etat ou contrôlés par lui, se manifesta notamment à deux reprises : au Parlement en 1919 sous la forme de l'amendement Lerolle, lors du renouvellement du privilège de la Banque de France ; et en 1920, sous la forme de l'amendement Charlot, au sujet des chemins de fer. — La doctrine, elle aussi, vit dans cette solution un moyen d'installer définitivement, au moins dans une partie du secteur public, les méthodes dont le secteur privé n'avait pas voulu. Et M. Pic, s'autorisant des premières réformes qu'avait déjà entraînées le mouvement d'opinion en question, écrivait en 1923, à propos de l'échec de la loi de 1917 (1) :

« Que fera le législateur si, comme on peut le craindre, les sociétés existantes et les sociétés nouvelles s'accordent à ignorer le type 1917 et s'obstinent à conserver la forme ancienne, purement capitaliste ? Faudrait-il donc en venir à l'obligation légale ? La question ainsi posée nous paraît devoir être résolue par une distinction : pour les entreprises qui, par l'objet même de leur exploitation, sont sous la dépendance des pouvoirs publics, et ont besoin pour fonctionner, à raison de leur emprise sur le sol, d'une charte de concession émanant de l'Etat, du département ou de la commune, il est très naturel, et par conséquent très légitime, que la loi ou le cahier des charges imposent à la société concessionnaire l'obligation de faire participer aux bénéfices, d'une part, l'autorité concédante représentant les intérêts généraux, et d'autre part, le personnel ouvrier ou employé. »

C'est dans cet autre secteur de l'économie française que vont, en effet, se tenter légalement les expériences de participation à la gestion et de participation aux bénéfices obligatoire : c'est donc à celles-ci que nous allons maintenant consacrer nos efforts.

(1) « Annales de droit commercial » 1923 p. 113.

CHAPITRE III

La participation du Personnel à la Gestion dans les Exploitations publiques ou mixtes

SECTION I

DE 1918 à 1940

§ 1. — L'ACTIVITE INDUSTRIELLE DE L'ETAT ET LES PROJETS DE REFORMES SOCIALES S'Y RAPPORTANT

Bien avant la dernière guerre, et en dehors des établissements publics créés pour la satisfaction des besoins publics, l'Etat exploitait en régie certains services industriels monopolisés ou non, les seconds provenant surtout des anciennes manufactures royales, telles l'Imprimerie nationale, les manufactures de Sèvres, de Beauvais et des Gobelins, les autres répondant à des nécessités d'ordre public ou d'intérêt général, comme le monopole des poudres, celui des monnaies, celui des postes, ou créés pour des motifs fiscaux, comme le monopole des tabacs, celui des allumettes, celui du papier pour cartes à jouer ; ou encore pour des motifs tenant à la fois des deux précédents comme le monopole de l'alcool, plus récemment institué.

Régies autonomes, entreprises capitalistes d'Etat, plus tard les offices, furent longtemps les formes par lesquelles l'Etat exerçait directement une certaine activité industrielle et commerciale.

A côté de ce secteur purement étatiste, existait déjà un autre secteur composé d'exploitations dites mixtes, chargées temporairement ou définitivement par l'Etat d'appliquer leur activité à la créa-

tion ou à l'exploitation d'un service public, ou à la mise en valeur d'une partie du domaine public, moyennant certaines charges, redevances ou parts de bénéfices, l'Etat apportant généralement à ces entreprises l'aide juridique de ses propres moyens d'action et l'aide financière de ses subventions ou de sa garantie. — Ces formes qui, lors de la dernière guerre meublaient seules le domaine de l'économie publique mixte, consistaient dans l'affermage, la régie intéressée et surtout la concession. Nous verrons que la pénétration croissante de l'esprit du service public dans les entreprises privées devait y ajouter une quatrième forme plus moderne, dérivée de la concession et plus souple qu'elle, à de nombreux points de vue : la société d'économie mixte.

Lorsqu'à la fin du siècle dernier, le développement du secteur public fit penser qu'il pourrait fournir un remarquable champ d'expériences pour des mesures dont on savait que, dans l'état de la législation et des idées, elles ne pouvaient être instituées par voie autoritaire dans les entreprises privées, plusieurs parlementaires déposèrent des propositions de lois tendant à l'adoption légale de ces mesures dans les entreprises concédées par l'Etat ou exploitées en régie. Il ne s'agit alors que de la participation obligatoire aux bénéfices, considérée à ce moment, comme l'unique panacée des antagonismes sociaux. Et de 1890 à 1910, de telles propositions se succédèrent parmi lesquelles on ne compte qu'une seule ayant concerné les entreprises privées : celle de Naquet en 1892. Toutes les autres et notamment celles de Laisant et Ballue, Guillemet et Laroche — Joubert, Doumer, Siegfried, Baudin et Millerand, ne visèrent que les exploitations du secteur public (1).

Ce fut donc ce terrain que choisit effectivement le législateur pour introduire les formules nouvelles dont on attendait grand bien au point de vue social, mais dont l'échec de la loi du 26 avril 1917 avait prouvé qu'elles ne pourraient être appliquées que par voie d'autorité.

Cependant il apparut probablement qu'il ne convenait pas d'assimiler l'Etat même industriel, aux autres entrepreneurs, et que, s'agissant surtout de supprimer le conflit latent du capital et du travail, on ne pouvait introduire, de prime abord et de façon exclusive, dans les exploitations publiques de telles mesures sans jeter la suspicion sur les qualités de l'Etat en tant que patron : c'est pourquoi on profita du remaniement du régime de certaines catégories de concessions pour y introduire des mesures qui, dès lors, s'appliquant à des entrepreneurs privés et non plus à l'Etat lui-même ne risqueraient pas de créer une fâcheuse présomption à son égard, mais pourraient contribuer au contraire à accroître son prestige auprès de ceux qui au-

(1) Sur ces propositions Cf. Charles Gide « Guide de l'actionnariat ouvrier » REP janvier 1910.

raient pu être ses préposés directs et qu'à ce titre il semblait vouloir assurer de la même sollicitude qu'il leur eût témoignée dans ce cas.

§ 2. — *LES NOUVEAUX REGIMES DE CONCESSIONS*

A. — *La loi du 9 septembre 1919 sur les mines.*

Fortement attaché aux principes libéraux et au respect des droits acquis, le législateur de l'époque ne voulut pas introduire de mesures nouvelles et restrictives dans les exploitations déjà existantes. La nouvelle loi ne s'appliquait donc qu'aux concessions nouvelles, ce qui diminue beaucoup son intérêt pratique du point de vue qui nous occupe.

La loi du 9 septembre 1919 remplaça la loi du 21 avril 1810 qui permettait de concéder aux particuliers la pleine propriété de la mine et avait amené, de ce fait, soit des abus, soit des défauts d'exploitation. De plus, certaines clauses d'ordre social, devenues de style dans les cahiers des charges des adjudications de travaux publics, étaient tenues pour illégales par le Conseil d'Etat sous l'empire de la loi de 1810 et n'avaient jamais pu s'appliquer aux mineurs. Du point de vue économique, comme du point de vue social, un nouveau texte s'imposait donc. Sans entrer dans l'étude des dispositions administratives de celui-ci (1), disons d'un mot qu'il affirma le droit régalien de l'Etat sur les mines et retenons-en les mesures prises à l'égard du personnel qui nous intéressent directement et qui devenaient inséparables des concessions désormais temporaires qui viendraient à être accordées par l'Etat. Ces mesures sont la participation obligatoire aux bénéfices et la participation possible à la gestion.

La participation aux bénéfices devenait de droit, la part du personnel devant être prélevée sur celle de l'Etat (qui, lui aussi, participait, en vertu de son droit régalien). Ce prélèvement sur la part de l'Etat en faveur du personnel indique combien, à cette époque, le législateur avait le souci d'épargner toute atteinte aux droits des propriétaires même lorsque ceux-ci ne jouissaient pas d'un droit de propriété absolu et définitif, comme ce devait être le cas des nouveaux concessionnaires. — Liberté était laissée aux intéressés de décider si la répartition des bénéfices devait être faite individuellement et sous quelle forme, ou si le produit devait être employé conformément à la loi du 26 avril 1917, ou encore si la totalité ou une fraction de la part de bénéfices revenant au personnel devait être versée à la caisse autonome des ouvriers mineurs. — Ces dispositions, ne préjugant nullement de l'existence des bénéfices, étaient appuyées par la garantie d'un salaire minimum.

(1) Cf. Paul Pic « *Traité de législation industrielle* » 1930 N° 633 et suiv.

En ce qui concerne la participation à la gestion, il était prévu que l'acte de concession pouvait imposer au concessionnaire la création d'une commission mixte patronale et ouvrière, dont le cahier des charges devait préciser, le cas échéant, les attributions. Cette disposition était également pleine de ménagements pour les concessionnaires puisqu'elle n'affirmait pas le droit de participer à la gestion, comme la loi le faisait d'autre part pour celui de participer aux bénéfices, mais réservait seulement à l'acte de concession le droit de l'imposer, ce qui était déjà une disposition fort audacieuse pour l'époque.

Enfin, une troisième disposition dépassant le cadre de l'entreprise, prévoyait la participation effective et régulière du personnel au contrôle de l'ensemble des exploitations minières au sein du « Comité consultatif des mines » avec des représentants de l'État et des exploitants.

Cette mesure est la première dans laquelle nous voyons apparaître une préoccupation qui n'est plus exclusivement celle du bien-être, de la dignité ou des moyens de vivre du personnel, mais qui touche déjà aux problèmes généraux de la production considérée en elle-même. Il est vrai qu'elle ne concerne encore que l'ensemble d'une industrie. Mais nous la verrons, cette préoccupation, gagner de proche en proche l'entreprise elle-même où avec les expériences anglo-saxonnes de la présente guerre, elle s'intégrera dans le problème même du rendement.

B. — Loi du 16 octobre 1919 sur l'énergie hydraulique.

Elle constitua la charte de l'énergie hydraulique sous toutes ses formes dont à ce moment et depuis le début du siècle on attendait une réglementation conforme à l'intérêt national et aux nécessités de l'industrie.

Comme la précédente, cette loi affirma le droit régalien de l'État de disposer de l'énergie hydraulique sous forme de concession, d'autorisation ou de régie directe ; la concession devant être la forme la plus répandue d'après les prévisions de la loi.

Celle-ci prévoyait également que l'État devait être associé et à ce titre contrôler la gestion et participer aux bénéfices. Le cahier des charges devait fixer les modalités et l'importance de la participation de l'État à la propriété et aux bénéfices. Ces dispositions sont fort intéressantes, car elles constituèrent le point de départ de ce qu'on a appelé depuis l'« économie mixte »⁽¹⁾. En effet, le cahier des charges pouvait donc prévoir, d'après la loi, le montant des actions d'apport

(1) Le terme « d'économie mixte » a été employé par analogie avec certaines entreprises étrangères et surtout allemandes, ainsi dénommées et dans lesquelles le capital et la gestion étaient partagés entre les apporteurs, particuliers et personnes morales de droit public.

attribuées à l'Etat, ou le montant des actions ordinaires en représentation de ses subventions éventuelles, ou encore celui des actions privilégiées au cas où il aurait souscrit réellement une partie du capital social ; et enfin le cahier des charges devait prévoir, dans tous les cas de contribution financière de l'Etat, le nombre de représentants au conseil d'administration qu'il pourrait exiger.

De plus, cette loi apportait au personnel les mêmes avantages que la loi sur les mines puisqu'elle prévoyait un règlement d'administration publique devant fixer les conditions d'organisation de la participation du personnel aux bénéfices et à la gestion dans le cadre de la loi du 26 avril 1917.

C. — Loi du 29 octobre 1921 sur les Chemins de Fer.

Elle ratifia la convention du 28 juin 1921 sur la coordination des réseaux. Elle unifia donc l'exploitation tout en laissant subsister les concessions existantes, chacune étant placée sous l'autorité d'un comité de direction de 3 membres.

La coordination était assurée par deux mesures :

La première consistait dans la création d'un fonds commun dans lequel chaque réseau devait verser l'excédent de ses recettes après prélèvement du montant des frais généraux, de son dividende fixé au minimum garanti par la convention de 1883, et de sa prime de gestion inversement proportionnelle au coefficient d'exploitation. Les 2/3 de cette prime devaient être attribués au personnel, la moitié de la part du personnel pouvant être versée à la coopérative qui devait placer les fonds à elle confiés soit en actions ou obligations du réseau, soit en emprunts d'Etat ou garantis par lui, soit en immeubles affectés à l'habitation d'agents du réseau. Faculté était laissée aux compagnies de remplacer la coopérative de réseau par une coopérative de main-d'œuvre organisée selon la loi du 26 avril 1917 (1).

La seconde mesure destinée à assurer la coordination des réseaux était la création d'un conseil supérieur des chemins de fer groupant des représentants de l'Etat, des délégués des compagnies, des usagers et du personnel (6 représentants des classes moyennes et 6 du petit personnel, élus les uns et les autres par leur catégorie respective). Le ministre des Travaux Publics gardait le pouvoir de décision, mais, pour les mesures d'intérêt commun, devait demander l'avis du conseil. Nous retrouvons donc ici le même souci déjà exprimé par la loi du

(1) Aucune compagnie n'a d'ailleurs déferé à cette invitation. Le texte primitif du projet prévoyait l'institution obligatoire d'une société coopérative de main-d'œuvre qui aurait recueilli la moitié de la part de bénéfices du personnel. Les syndicats s'y opposèrent, peut-être dans l'espoir que les coopératives de réseau pourraient leur fournir certains points de départ notamment en ce qui concernait la notion d'actionnariat syndical, chose que l'exclusivisme de la loi du 26 avril 1917 ne leur eût pas permise.

9 septembre 1919, d'associer le personnel à l'administration générale d'un secteur économique tout entier. Mais en plus s'y joignait la volonté d'y associer également les usagers, concession probable aux idées émises sous forme de plan par la confédération générale du travail, et dont il nous faut à présent dire quelques mots.

§ 3. — DE LA CONCESSION A L'ECONOMIE MIXTE ET AUX NATIONALISATIONS

A. — Les projets de « nationalisation industrialisée ».

Dès avant la guerre, la question du remaniement du régime des grandes concessions avait été agitée et en 1909 la commission des Mines avait été saisie de 3 projets dont l'un, celui de M. Barthou, laissait subsister les concessions perpétuelles, mais dont les deux autres, œuvres des socialistes Constans et Cormand, prévoyaient la nationalisation immédiate et intégrale. Ce fut finalement le projet Barthou, repris par M. Loucheur, qui fut voté, 10 ans après, nous l'avons vu. — La même position fut prise par le parti socialiste lors de la discussion des autres lois précédemment citées.

Cependant la Confédération Générale du Travail défendait, depuis quelque temps déjà, certaines idées sur la question qui furent réunies vers 1920 dans un plan (1) signé du « Conseil économique du Travail », organisme créé et patronné par elle et comprenant en sus de ses représentants, des fonctionnaires, des techniciens et des coopérateurs.

Ce plan était fortement inspiré de celui que la social-démocratie autrichienne avait mis en œuvre au lendemain de la guerre. Outre un « projet d'économie nationale », il contenait deux projets de nationalisation industrialisée, l'un pour les chemins de fer, l'autre pour les mines. Il substituait en quelque sorte au socialisme d'Etat préconisé par le parti socialiste, un socialisme mitigé des producteurs, des consommateurs et de l'Etat, en s'inspirant notamment de la doctrine coopératiste, et en accordant une totale autonomie administrative et financière aux entreprises ainsi socialisées.

Le projet concernant les chemins de fer prévoyait par exemple un office des chemins de fer dirigé par un conseil de 48 membres. dont 8 ouvriers et employés et 8 techniciens désignés par la Fédération nationale des chemins de fer, 16 usagers désignés par la C.G.T., le Touring Club de France, la fédération des coopératives de consommation et les organisations agricoles, et enfin 16 représentants de l'Etat.

Le but de la nationalisation était de rendre le maximum de services à la communauté, tout en supprimant le profit capitaliste :

(1) Cf. « Principes généraux de la nationalisation industrialisée » publiés sans date.

« Le conseil économique du Travail considère qu'une entreprise est nationalisée lorsqu'elle n'est plus exploitée qu'en vue des besoins de la communauté et qu'elle n'a d'autre but que de procurer au consommateur le maximum d'utilité et d'économie. »

Aussi toute participation du personnel aux bénéfices était-elle exclue, puisque ceux-ci eussent, par définition, été inexistants. C'est la première fois que nous rencontrons une doctrine accordant au personnel une certaine participation à la gestion sans que celle-ci ait un rapport quelconque avec les questions de rémunération ou de participation aux bénéfices (1).

Ces projets de nationalisation influencèrent sans aucun doute le législateur, davantage que ne l'avaient fait les plans socialistes, probablement à cause du souci qu'ils montraient de sauvegarder les intérêts de chacun. En effet, on trouve dans les trois lois précédemment citées et surtout dans la dernière probablement postérieure à la parution du plan du C.E.T., des mesures appliquant directement les idées émises par ce plan, notamment en ce qui concernait la disjonction de la participation à la gestion et de la participation aux bénéfices (2). Sans doute celle-ci était-elle prévue de manière formelle, mais déjà apparaissaient d'autres préoccupations qui, par la suite, devaient devenir dominantes, que nous retrouverons plus que jamais lors de l'étude du régime actuel des entreprises privées et qu'on peut résumer dans ces quelques mots empruntés à la fameuse charte d'Amiens : « le syndicat... sera, dans l'avenir, le groupe de répartition et de production, base de l'organisation sociale ».

(1) M. Bernard Lavergne reprit dans son ouvrage « L'Ordre Coopératif » certaines idées du C.E.T. mais en y apportant de notables modifications dont la principale est, avec le maintien de la recherche du profit, la moindre place qu'il donne au personnel au sein du Conseil d'administration (1/5 des sièges contre 2/5 aux consommateurs et 2/5 à l'Etat), disposition signifiant que la « régie coopérative » est la propriété des usagers, non du personnel. La participation de celui-ci à la gestion est cependant prévue dans le but de « diminuer la fréquence des conflits entre la direction de la société et le personnel... et mettre en mesure celui-ci de connaître les difficultés de la gestion, la modicité des bénéfices et la nécessité d'abondantes réserves ». La préoccupation de la rémunération du travail semble donc revenir au premier plan chez M. Lavergne qui prévoit d'ailleurs la création d'une coopérative de main-d'œuvre pour le personnel subalterne, dans le cadre de la loi du 26 avril 1917, laquelle coopérative devrait désigner les représentants du petit personnel au conseil d'administration. De plus, M. Lavergne prévoit la distribution d'une part des bénéfices nets aux œuvres corporatives et au personnel supérieur, ainsi que de l'attribution de primes de rendement au personnel ouvrier.

Il n'est pas douteux que la pensée de l'auteur de ce plan, la participation du personnel à la gestion ne constitue en grande partie qu'un accessoire de ces dernières mesures puisqu'il écrit : « nous ne fondons que d'assez faibles espérances sur la valeur commerciale et technique du concours que le personnel ouvrier pourra fournir au conseil de la société ».

Cf. B. Lavergne « L'Ordre coopératif » 1926 tome I. p. 561 et suiv.

(2) Sauf dans la mesure où ces lois préoyaient, facultativement d'ailleurs, la mise en application de la loi du 26 avril 1917.

Donc, au germe nouveau apporté par la loi du 16 octobre 1919, et qui devait donner naissance aux sociétés d'économie mixte, se mêla dès l'origine le ferment des idées syndicales, et, par la suite, celui des idées plus purement socialistes qui devaient elle-mêmes, avec l'accèsion au pouvoir de leurs défenseurs, prendre une importance considérable.

C'est pourquoi M. le professeur Perroux pouvait écrire en 1933, rappelant certaines expressions de Schumpeter : « on est contraint de reconnaître que la société d'économie mixte offre quelques difficultés de diagnostic, que « parfois elle revêt », qu' « en d'autres cas elle ne revêt point » le caractère d'être une méthode de socialisation » (1). Selon l'influence dominante du moment, en effet, on pouvait se trouver en face d'une création motivée par une nécessité économique, d'une « nationalisation » ou même d'une étatisation dans un but politique ou social. Plus tard, le comble devait être mis à ce début de confusion, par certaines mesures de réquisition ou même de confiscation dépassant encore plus nettement le cadre de l'économie mixte proprement dite, mais dans lesquelles ne subsistera pas moins, au contraire, le droit de gestion du personnel.

B. — Les projets de lois concernant l'exploitation des mines de potasse et la fabrication de l'ammoniaque de synthèse.

En dehors du cadre légal prévu par la loi sur l'énergie hydraulique du 16 octobre 1919 pour la création d'entreprises mixtes d'un nouveau type, il existait après la guerre de 1918 un autre terrain où on devait pouvoir donner libre cours à la mise en application des mesures indiquées dans cette loi, ainsi que des idées récemment exprimées sur la question par le C.E.T. : ce terrain était celui qu'offraient l'organisation ou la réorganisation complète de certaines industries récupérées sur l'Allemagne, ou dont la remise de brevets détenus par celle-ci allait permettre l'éclosion en France.

Et, en effet, les mines de potasse d'Alsace qui avaient fait retour à la France en 1918, donnèrent lieu à un projet qui fut voté par la Chambre et qui prévoyait pour leur exploitation la constitution d'une société dont le capital eût été partagé entre les associations agricoles, les industries chimiques, les collectivités d'Alsace et de Lorraine, les porteurs de Kuxes (anciennes parts d'intérêts des sociétés minières allemandes) et aussi, pour une petite fraction, par le personnel. Dans ce projet, la part des consommateurs était donc fort large et leur permettait d'exercer une influence prépondérante sur la gestion. La part du personnel, beaucoup plus restreinte, lui permettait cependant de faire entendre sa voix, au moins à l'assemblée générale.

(1) Cf. R.E.P. 1933 p. 1275 et suiv.

Au Sénat, le projet ainsi conçu ne donna pas satisfaction et il y fut préféré un projet organisant les mines de façon plus orthodoxe : aussi le décret du 22 août 1924 porta-t-il création d'un office pour leur exploitation, et d'un conseil provisoire des Mines domaniales de potasse composé de 12 membres nommés par le ministre. Le régime définitif ne devait intervenir qu'en 1937 (loi du 23 janvier). Sur les 23 membres du conseil d'administration, 10 représentaient les principaux ministères intéressés, 9 représentaient les consommateurs (délégués des chambres de commerce, des départements d'Alsace et de Lorraine, des chambres d'agriculture, des associations agricoles, des industries chimiques), 1 représentait les porteurs de Kuxes et 3, dont 2 ouvriers et un employé, représentaient le personnel : ces derniers étaient choisis par le ministre du travail sur une liste de candidats présentés par les organisations syndicales. — La participation du personnel à la gestion était donc plus importante encore que ne l'avait prévu le projet repoussé au Sénat. Et l'influence du plan du C.E.T. y était encore plus nette, probablement du fait de l'arrivée au pouvoir, l'année précédente, des représentants des masses ouvrières. Nous verrons plus loin que, tout récemment, le régime des mines de potasse est devenu sensiblement plus favorable au personnel.

Outre les mines de potasse, le traité de paix avait permis à la France de devenir propriétaire du brevet Haber pour la fabrication de l'ammoniaque par synthèse. Pour l'exploitation industrielle de ce brevet, la Chambre avait adopté un projet de création d'une société anonyme dont les 2/5 du capital devaient revenir aux syndicats agricoles, chambres de commerce, syndicats de producteurs de produits chimiques, souscripteurs privés et syndicats ouvriers, et dont les 3/5 restants devaient aller à l'Etat. Le conseil devait comporter 20 sièges dont 6 seulement n'étaient pas pourvus par l'Etat, les 14 autres administrateurs étant nommés par lui : parmi ces derniers, 4 le représentaient directement, 7 représentaient les diverses catégories de consommateurs et 3 représentaient le personnel (2 pour le personnel subalterne et 1 pour les ingénieurs et chimistes).

L'influence syndicale est encore plus visible dans ce projet que dans celui relatif aux mines de potasse, puisque si le personnel n'était pas appelé à souscrire, les syndicats ouvriers l'étaient sur le même pied que les consommateurs, ce qui devait contribuer singulièrement à renforcer la participation du personnel à la gestion (1).

Les mêmes raisons qui avaient fait repousser au Sénat le précédent projet, firent probablement que celui-ci subit le même sort. Et c'est encore vers un organisme d'Etat que l'on s'orienta, ce qui était

(1) Cette disposition, attribuant une part de capital aux syndicats, rappelle celle qui dans le plan du C.E.T. prévoyait la désignation d'une partie des représentants des consommateurs par la C.G.T. elle-même.

en meilleur accord avec les idées classiques sur le sujet. C'est pourquoi une loi du 11 avril 1924 organisa l'Office industriel de l'azote. Aucune représentation aux organes de gestion n'y fut accordée au personnel. Le conseil d'administration se composait en effet de 9 représentants des ministères, de 2 spécialistes de l'industrie de l'azote et de 7 représentants des différentes catégories de consommateurs.

Une loi du 21 septembre 1941 le mit en harmonie avec une loi nouvelle qui, 3 jours avant, avait abaissé à 12 le nombre maximum des sièges aux Conseils d'administration. On y trouve toujours le même souci, hérité du plan du C.E.T., d'y faire figurer les consommateurs à côté des représentants de l'Etat, mais non point celui d'y admettre les envoyés du personnel. Ce n'est que tout récemment que le législateur, comblant cette lacune, et reprenant les idées du projet primitif, associa étroitement le personnel à la gestion.

Cette brève digression sur des projets pratiquement non appliqués dans leur teneur exacte, ne nous a pas semblé utile seulement pour marquer le retentissement qu'eurent auprès du législateur les idées exprimées en 1920 par le C.E.T. et dans quelle mesure, dès le début, elles avaient été confondues ou mêlées avec celles dont les lois sur les nouvelles concessions avaient prévu la mise en application. — Il nous a semblé utile de montrer en même temps, au moins en ce qui concerne l'exploitation des mines de potasse, comment le législateur en était venu insensiblement et à la faveur même d'un projet qu'il rejeta finalement, à admettre le personnel à la gestion d'une entreprise domaniale, ce que jusqu'alors il n'avait osé faire, peut-être pour des raisons économiques du même ordre que les raisons sociales qui lui avaient fait repousser la participation obligatoire dans les entreprises purement étatiques. Nous verrons plus loin que l'extension des droits du personnel de ces dernières est poursuivi actuellement dans le même sens, assez activement.

C. — La participation du personnel à la gestion dans les sociétés d'économie mixte proprement dites.

Cependant le Sénat dont l'esprit conservateur et prudent s'était opposé aux projets ci-dessus ne put adopter la même attitude à l'égard de ceux qui dérivèrent directement de la loi de 1919. Et un certain nombre de sociétés virent le jour sous l'empire de ce texte qui fut le seul à prévoir la constitution de telles entreprises pour un secteur particulier de l'économie : plusieurs sociétés pour l'utilisation de l'énergie hydraulique se constituèrent donc dès le début. Mais bientôt l'institution, qui s'était révélée fort utile là où l'initiative et les efforts privés étaient défaillants, glissa hors du cadre qui lui avait été légalement imparti, facilitée en cela par un décret-loi de 1935 qui accentua cette déviation et qui est le « seul texte qui puisse être considéré comme un

texte organique des sociétés d'économie mixte » (1) puisqu'il prévoyait d'une manière générale le contrôle de l'Etat sur les entreprises qu'il aidait financièrement.

Si, dans tous les cas, les droits de gestion ne furent pas accordés au personnel aussi généralement que le prévoyait le plan de « nationalisation industrialisée », ou même la loi d'origine, c'est que le plus souvent la participation de l'Etat au capital de ces sociétés fut assez faible. Et le législateur ne s'était pas décidé à transgresser en faveur du personnel un principe que nous lui avons déjà vu respecter bien souvent : la dépendance de la gestion à l'égard de la propriété.

Sans doute l'Etat semblait-il battre cette règle en brèche en sa propre faveur pour des motifs impérieux d'intérêt national et réclamait-il quelquefois pour lui-même ou pour certaines collectivités publiques des parts de propriété hors de proportion avec les apports effectués, sinon avec les services rendus, à seule fin d'obtenir une place importante dans les organes de la gestion ; sans doute, dans certains autres cas alla-t-il jusqu'à s'y réserver une telle place sans même être actionnaire, comme à la Compagnie nationale du Rhône et aux « services contractuels des Messageries maritimes » où, sans posséder une seule action, il se réserva, dans la première les 2/5 des sièges du conseil d'administration, et dans la seconde la moitié des sièges et un droit de veto fort strict (2). Mais jamais l'Etat ne concéda la moindre parcelle de l'autorité patronale au personnel, tant qu'il n'était pas lui-même le mieux placé pour le décider et en subir les conséquences, c'est-à-dire tant qu'il n'avait pas la majorité effective du capital. Nous ne voulons pas affirmer que chaque fois qu'exista cette dernière condition, le législateur se hâta de donner une représentation au personnel, puisqu'à notre connaissance et par exemple ni à la Société « Air Bleu », ni à celle de la station maréomotrice de l'Aber-Vrac'h dont l'Etat possédait pourtant la majorité des capitaux respectifs, ne fut prévue de participation du personnel à la gestion.

Cependant il est frappant de constater que les seules entreprises d'économie mixte ayant une représentation du personnel au conseil d'administration ont été et sont encore des sociétés où l'Etat a pris une participation majoritaire. Nous en donnerons deux exemples tirés tous deux de l'industrie des transports dont les difficultés légendaires accentuées par la crise avaient fait un objectif tout désigné pour l'économie mixte. Le premier exemple est celui de la Compagnie Géné-

(1) Cf. Monséjour « Les entreprises privées d'intérêt public et les sociétés d'économie mixte ». Thèse Bordeaux 1942 p. 284 et suiv.

(2) Il est juste de préciser pour la Compagnie Nationale du Rhône que l'Etat donnait sa garantie aux émissions massives d'obligations qui devaient suivre l'installation de la société.

— Quant aux « Services contractuels », il convient de préciser que l'Etat assumait la quasi totalité des risques commerciaux, ce qui pouvait justifier une telle ingérence.

rale Transatlantique qui fut pour ces raisons obligée de solliciter l'aide de l'Etat. Une loi du 20 juillet 1933 fixa donc les statuts d'une nouvelle société dont l'Etat détenait plus des 3/4 du capital. Le conseil d'administration devait comprendre 18 membres dont 10 délégués de l'Etat, 6 nommés par les actionnaires et 2 représentant le personnel (1 pour le personnel navigant et 1 pour le personnel sédentaire) (1).

Signalons qu'en sus de cette participation du personnel à la gestion, une réminiscence probable de la loi de 1921 fit prévoir l'attribution à celui-ci et aux caisses de retraites de la quasi-totalité de la prime de gestion.

Le second exemple est encore plus caractéristique : c'est celui de la Société nationale des chemins de fer français. Déjà remanié en 1933 à la suite de la crise, le régime des chemins de fer fut profondément modifié en 1937 par la constitution d'une société d'économie mixte, la S.N.C.F. La convention du 31 août 1937 passée entre le ministre des travaux publics et les compagnies fixa les statuts de cette société ; un décret de la même date approuva cette convention : l'Etat obtenait la majorité du capital (2) en contre-partie des deux réseaux qu'il apportait, et des dépenses et avances faites par lui dans le passé.

Le conseil d'administration fut composé de 33 membres dont 17 représentant l'Etat, 12 désignés par les conseils d'administration des compagnies et 4 représentant le personnel, et nommés par décret sur une liste de 8 agents en activité. Voici ce qu'ajouta à ce sujet l'article 17 du Décret d'approbation :

« Les membres du conseil d'administration représentant le personnel visés à l'article 7 de la convention approuvée par le présent décret, sont nommés par décret contresigné du ministre des Travaux Publics sur la présentation de l'organisation syndicale la plus représentative du personnel (3). »

Nous retrouvons ici une mesure déjà remarquée lors de l'étude du régime des mines de potasse : C'est le droit de présentation des syndicats ; il est l'indice de l'influence grandissante que commençaient à avoir ceux-ci auprès d'un gouvernement que le changement de majorité politique avait acquis à leurs idées.

Ce fut d'ailleurs cette circonstance qui contribua à faire employer les formes mal définies et souvent incohérentes de l'économie mixte

(1) La composition du conseil fut modifiée par la loi du 29 novembre 1940 mettant les statuts en harmonie avec les dispositions de la loi du 18 septembre 1940 qui ramena à 12 le nombre limite de sièges au conseil d'administration : parmi les 8 membres désignés par le Gouvernement, 2 devaient appartenir ou avoir appartenu pendant au moins 10 ans, l'un au personnel navigant, l'autre au personnel sédentaire.

(2) 1.447.800 actions B à Etat contre 1.391.024 actions A aux Compagnies.

(3) La loi du 10 octobre 1940, prise en application de la loi du 18 septembre, réduisit de 33 à 12 le nombre des administrateurs de la S.N.C.F. et de 3 à 1 celui des représentants du personnel au conseil d'administration.

pour des fins autres que celles qu'on lui avait fait poursuivre jusqu'alors et dont il faut reconnaître que, malgré la souplesse complice de la formule, elles avaient rarement dépassé le cadre purement économique. C'est à ce moment, en effet, qu'une loi du 11 août 1936, donnant à l'Etat le droit de procéder à la « nationalisation » d'établissements se livrant à la fabrication ou au commerce des matériels de guerre, accrut encore l'incertitude déjà grande des formes de l'économie publique. Prévoyant une procédure simplifiée d'expropriation totale ou partielle, la loi ne donna pourtant pas lieu à des applications fort homogènes, puisque, si les ministères de la Marine et de la Guerre appliquèrent à fond les dispositions prévues, mais seulement pour un petit nombre d'établissements, le Ministère de l'Air au contraire, étendit la « nationalisation » à toutes les entreprises de son ressort, mais sans profiter de la faculté d'expropriation que lui donnait la loi : il se contenta de fusionner les sociétés existantes en un nombre plus restreint et d'y prendre des participations généralement importantes, système non prévu explicitement dans le texte même de la loi, mais dans l'exposé des motifs, et assimilable à une formule d'économie mixte.

SECTION II

APRES 1940

Le mouvement de nationalisation commencé avant 1940 et dont la conception politique tirait ses origines des idées socialistes, devait se poursuivre immédiatement après la libération pour des motifs tenant en général à l'idée de déchéance pour collaboration avec l'occupant, et sous des formes diverses pouvant aller jusqu'à la confiscation. La poursuite de cette politique, pour des motifs plus directement économiques, avait d'ailleurs été annoncée à Londres en avril 1943 par le chef du gouvernement, qui depuis l'a rappelé plusieurs fois en diverses occasions :

« Un régime économique et social tel qu'aucun monopole et aucune coalition ne puissent peser sur l'Etat, ni régir le sort des individus, où, par conséquent, les principales sources de la richesse commune soient ou bien administrées ou, à tout le moins contrôlées par la nation, telle est la féconde réforme dont le pays renouvelé voudra consoler ses enfants. »

Dans ces nouvelles « nationalisations », nous retrouverons plus que jamais des représentants du personnel dans les organes de gestion. Ce souci du législateur actuel reste dans la ligne des préoccupations du législateur d'avant la guerre, bien que fortement imprégné d'une part de la doctrine de la C.G.T. dont un certain nombre de

membres influents occupent des postes importants au Gouvernement ou dans les ministères, et d'autre part des expériences étrangères récentes que nous étudierons un peu plus loin. Aussi verrons-nous dans certains cas la compétence du personnel s'étendre à la gestion d'une industrie toute entière, et dans certains autres s'appliquer uniquement aux questions de production. — Mais de plus, le mouvement tendant à habiliter le personnel des entreprises publiques à la gestion de celles-ci, s'étale largement à l'ensemble des exploitations publiques, puisqu'on le voit gagner les offices déjà existants et même les services industriels de l'Etat.

§ 1. — *LES NATIONALISATIONS*

A. — Les Houillères nationales du Nord et du Pas-de-Calais.

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 13 décembre 1944 qui les institue en reconnaît « qu'elles sont une création nouvelle, qui n'entre dans aucun des ordres classiques pour les organismes où l'Etat est partie ». Cependant il semble difficile de les ranger sous une autre rubrique que celle des nationalisations d'autant que ce terme, jamais défini exactement, n'a jamais paru si bien convenir à un cas concret.

Après un régime de quelques semaines institué par une ordonnance du 11 octobre 1944, et pendant lequel le président du conseil d'administration et les directeurs furent suspendus, le conseil d'administration gardant ses pouvoirs propres, l'ordonnance du 13 décembre 1944 n'institue encore qu'un régime provisoire, mais dont certaines dispositions, notamment celles concernant la gestion, sont fort significatives et seront certainement maintenues dans leur essentiel par un texte définitif à intervenir avant le 15 décembre 1945.

L'article 5 règle la façon dont la gestion est assurée : elle l'est par un président-directeur général nommé par décret, assisté d'adjoints et d'un comité consultatif comprenant 24 membres, soit : 8 membres du personnel, 5 représentants des utilisateurs, 2 représentants des sociétés antérieurement exploitantes et 9 délégués des différents ministères intéressés. — On retrouve dans cette composition la formule tripartite du plan du C.E.T. ; notons cependant qu'un reste d'égards envers la propriété privée a conduit à réserver deux sièges aux anciens propriétaires. Remarquons également que la représentation des utilisateurs n'est guère démocratique puisque l'un d'eux est fonctionnaire, un autre représente la S.N.C.F. société à participation majoritaire de l'Etat, et les trois restants sont nommés par le ministre.

L'article 6 dispose que les représentants du personnel sont répartis entre les différentes catégories de celui-ci, soit cinq pour les ouvriers, un pour les employés, un pour les agents de maîtrise, et un pour le personnel des cadres supérieurs. Les représentants des trois premières catégories sont désignés par les organisations syndicales, autre influence fort nette de la C.G.T.

L'article 7 prévoit que le comité consultatif doit désigner dans son sein une section permanente de 6 membres où les représentants du personnel, au nombre de 3 ne sont plus répartis qu'entre deux catégories : les ouvriers et employés, d'une part, les agents de maîtrise et les cadres de l'autre. Il n'y a plus à la section permanente qu'un seul représentant des consommateurs et deux représentants du gouvernement ; quand aux délégués des anciens propriétaires, ils ont disparu. Le personnel a donc la prépondérance à la section permanente. Celle-ci se réunit une fois par semaine (art. 10) ; « elle a pour mission de suivre de plus près l'activité des Houillères nationales et d'assister de ses conseils le Président-Directeur général ».

Le comité consultatif, lui, se réunit au moins une fois par mois ; il est informé de l'activité générale des Houillères nationales et peut être saisi de toutes questions sur lesquelles le président juge utile « d'obtenir son avis ». — De plus, il peut présenter des propositions « ayant pour objet l'augmentation et l'amélioration de la production, la gestion la plus économique des ressources houillères et l'amélioration des conditions et de sécurité sociale dans le cadre des intérêts généraux de la nation ».

Enfin l'article 11 prévoyait l'obligation de certaines communications en « temps utile » au comité consultatif. Ce sont le budget et le programme des travaux neufs, les projets de prise de participation financière, le rapport annuel, le bilan et le compte de profits et pertes (1). L'article ajoute : « Si le comité consultatif se trouve en

(1) Ces dispositions ont été légèrement modifiées par l'ordonnance du 12 octobre 1945 (Art. 5) : le programme des travaux neufs ainsi que l'état annuel des prévisions de recettes et de dépenses doivent désormais, en tout état de cause, être approuvés par le Ministre auquel ils sont transmis, accompagnés de l'avis du Comité consultatif.

En plus des pouvoirs à lui confiés par l'article 11 de l'ordonnance du 13 décembre 1944, ainsi modifié, le Comité consultatif vit accroître ses attributions de manière sensible grâce aux dispositions du titre II du décret du 4 mai 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 13 décembre :

« ART. 9. — Le Président-Directeur général tient le Comité consultatif au courant de l'exécution des programmes de travaux, des résultats de l'exploitation, des conditions de travail et de la situation de la trésorerie.

« En dehors des communications prévues par l'article 11 de l'ordonnance du 13 décembre 1944, le Président-Directeur général prend obligatoirement l'avis du Comité consultatif sur l'émission d'emprunts à long terme, même s'ils ne comportent pas nantissement ou hypothèque et sur toutes les émissions d'obligations, sur les projets concernant la création de nouveaux Etablissements commerciaux ou industriels et

désaccord avec le Président-Directeur général au sujet de ces communications, le ministre chargé des mines statue ». A cette dernière disposition, l'article 12 ajoute l'obligation de transmettre ces communications aux organisations syndicales qui doivent présenter leurs observations au comité consultatif dans les 15 jours.

En plus de la participation à la gestion, l'ordonnance prévoit aussi la participation du personnel aux bénéfices. Ceci résulte de l'article 26 qui dispose que l'ordonnance définitive déterminera la répartition entre l'Etat, le personnel et les œuvres sociales, des bénéfices venant en sus des provisions.

L'influence combinée, que nous avons signalée plus haut, des idées syndicales et des expériences étrangères, est fort nette dans cette ordonnance qui fait une grande place aux organisations syndicales, non seulement pour la désignation des représentants du personnel, mais encore dans la gestion même des Houillères, et qui accorde au personnel un large droit de regard et de proposition en ce qui concerne les questions de production et de rendement dont nous verrons, que dans la plupart des cas, elles sont les objectifs essentiels des institutions étrangères du même ordre (1).

de nouvelles branches d'entreprise. Les cas où il est prévu de prendre l'avis du Comité pour les emprunts à court terme sont déterminés par le Ministre chargé des Mines.

« En cas d'urgence, les questions visées à l'alinéa précédent peuvent être soumises par le Président-Directeur général à la section permanente. Celle-ci a la faculté de renvoyer l'affaire à l'examen du Comité consultatif.

Art. 10 — Le Président-Directeur général est tenu de consulter la section permanente du Comité consultatif sur l'établissement des barèmes des prix de vente et les conditions générales de vente et d'achat, sur les projets d'achat et de vente d'immeubles, ou sur les constitutions de nantissement ou d'hypothèque, lorsque le montant de l'opération projetée dépasse le maximum fixé par arrêté du Ministre chargé des Mines, sur les prises de participation dans d'autres entreprises, avant leur communication au Comité consultatif, sur l'établissement du plan de production et d'écoulement du charbon prévu par l'article 15 de l'ordonnance du 13 décembre 1944 et sur les conventions collectives de travail conclues au nom des Houillères Nationales.

« Les marchés des Houillères Nationales sont soumis à l'avis de la section permanente dans les conditions fixées par arrêté du Ministre chargé des Mines ».

(1) Outre l'institution d'un Comité consultatif, l'ordonnance du 13 décembre (art. 13) prévoyait l'application aux Houillères, par voie d'arrêtés des dispositions légales (futurs) concernant les Comités d'Entreprises. En fait, c'est le décret déjà cité du 4 mai 1945 qui consacra les dispositions de son titre III à la création d'un organisme de cette sorte à chacun des échelons suivants :

a) « Sièges principaux d'extraction » ou « Etablissements industriels » (Comité d'Etablissement).

b) « Direction de chacun des groupes d'exploitation ». (Comité d'Entreprise).

c) « Direction Générale des Houillères Nationales ». (Comité central des Services Sociaux).

B. — Les usines Renault.

Bien que le titre de l'ordonnance du 16 janvier 1945 emploie l'expression « nationalisation des usines Renault », il s'agit surtout d'une confiscation « au profit de la nation » des biens de M. Louis Renault, entraînant elle-même, du fait de la part importante qu'ils représentaient dans les usines, la nationalisation de celles-ci.

La « régie nationale des usines Renault » tout comme les « Houillères nationales », est un « établissement de caractère industriel et commercial ». Cependant, alors que celles-ci sont soumises au contrôle financier prévu pour les offices et établissements publics autonomes de l'Etat, la régie nationale des usines Renault en est dispensée, ce qui constitue un excellent exemple du manque d'homogénéité des principes généraux en matière de nationalisation.

La gestion est assurée par un Président-Directeur général assisté d'un conseil d'administration et d'un comité central d'entreprise ; il est créé en outre un comité local d'entreprise à l'usine du Mans. L'article 8 de l'ordonnance du 16 janvier prévoyait que les attributions de ces différents organes seraient déterminées par des règlements d'administration publique ultérieurs.

Un décret du 7 mars 1945 est effectivement intervenu :

« Portant règlement d'administration publique pour l'organisation et le fonctionnement de la régie nationale des usines Renault et pour la détermination des attributions respectives du président directeur général, du conseil d'administration et des comités d'entreprises de la régie. »

Nous n'insisterons pas sur le rôle du Président-Directeur général conforme à celui du chef d'entreprise normal sous la réserve du respect des attributions conférées, d'une part, au conseil d'administration, et d'autre part, aux comités d'entreprises.

1° Le conseil d'administration.

Il est composé du Président-Directeur général, président, et de quinze membres nommés par les différents ministres intéressés ; sur ces quinze membres, six font partie du personnel et sont choisis par le ministre de la production industrielle parmi les délégués titulaires du personnel siégeant effectivement au comité central d'entreprise : trois représentent le personnel ouvrier de la régie, un représente le

Mais étant donné les attributions étendues confiées au Comité consultatif, véritable Conseil d'Administration, les Comités d'Etablissements et d'Entreprises ont été confinés dans un rôle strictement technique et social : coopération avec la Direction à la gestion des œuvres sociales ; étude des suggestions concernant l'accroissement de la production et le rendement. Quant au Comité central des Services sociaux, où sont représentés à la fois chaque Comité d'Entreprise, et chaque catégorie professionnelle, il a pour unique mission « de coopérer avec le Président-Directeur général à la gestion de toutes les œuvres sociales établies au bénéfice du personnel ou de leurs familles ».

personnel employé et des agents de maîtrise, deux représentent le personnel ingénieur et des cadres supérieurs. (Art. 3).

Les membres du conseil sont nommés pour six ans et renouvelés par tiers tous les deux ans. Le conseil se réunit sur la convocation de son président aussi souvent que le service de la régie l'exige et au moins dix fois par an. Il peut se réunir exceptionnellement à la demande des deux tiers de ses membres. Il ne délibère valablement qu'avec un quorum de membres présents de la moitié du total ; les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.

— Une copie du procès-verbal de chaque séance est adressée aux trois ministres de la production industrielle, de l'économie nationale et des finances. (Art. 7).

Les attributions du conseil sont :

« L'examen et l'approbation des programmes de fabrication et des programmes de travaux neufs ou de reconstruction, des états indicatifs de prévision de recettes et de dépenses, du rapport annuel à adresser au ministre par le président directeur général, du compte d'exploitation, du compte de profits et pertes, du bilan de l'exercice écoulé et du projet de répartition des bénéfices ; l'approbation des propositions tendant à l'établissement d'usines nouvelles ou à la création de nouvelles branches d'entreprise, des emprunts et des émissions d'obligations, des achats et ventes d'immeubles, et des constitutions de nantissement ou d'hypothèque ; enfin des prises de participation dans d'autres entreprises (Art. 8). »

De plus, le président tient le conseil au courant de toute question importante concernant la gestion générale de la régie. Les membres du conseil d'administration sont tenus au secret professionnel. (Art. 9). Le ministre de la production industrielle arbitre les conflits entre les conseils et son président.

2° Les comités d'entreprises.

Le comité central institué auprès de la direction générale est composé, outre le Président-Directeur général, de onze délégués titulaires et de onze suppléants, se décomposant ainsi pour les titulaires comme pour les suppléants :

— Cinq délégués appartenant au personnel ouvrier des établissements de Boulogne-Billancourt,

— Un délégué appartenant au cadre des employés de ces établissements,

— Deux délégués appartenant au cadre des agents de maîtrise,

— Deux délégués appartenant au cadre des ingénieurs,

— Un délégué représentant le comité du Mans.

(Art. 10).

Le comité local d'entreprise du Mans se compose, outre le directeur de l'établissement ou son représentant, de cinq délégués titu-

lares et de cinq suppléants :

- Deux délégués appartenant au personnel ouvrier,
- Un délégué appartenant au cadre des employés,
- Un délégué appartenant au cadre des agents de maîtrise,
- Un délégué appartenant au cadre des ingénieurs. (1)

(Art. 11).

Les attributions des deux comités sont identiques :

Dans l'ordre social, ils doivent coopérer avec le chef d'entreprise en vue de l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel, ainsi que des règlements qui s'y rapportent, et assure, en accord avec le chef d'entreprise, la gestion de toutes les œuvres sociales établies au bénéfice du personnel de la régie ou de leurs familles. (Art. 12). Dans l'ordre économique, ils étudient les suggestions du personnel tendant à accroître la production et à améliorer le rendement de la régie, et proposent les suggestions qui leur paraissent réalisables ainsi que les récompenses qui, à cette occasion, leurs semblent méritées par certains travailleurs. (Art. 13).

En outre, le Président-Directeur général doit informer le comité central des questions intéressant la gestion générale de la régie, et le comité peut émettre des vœux tendant à rendre cette gestion plus efficace. — De même, le compte d'exploitation, le compte de profits et pertes et le bilan de l'exercice écoulé doivent être communiqués au comité central en même temps qu'au conseil d'administration. Le comité est tenu d'adresser ses observations à celui-ci, dans les quinze jours de cette communication. (Art. 14). — Comme les membres du conseil d'administration, ceux des comités sont tenus au secret professionnel. (Art. 16).

Le fonctionnement des comités est prévu par les articles 17 à 24. Il n'offre aucune particularité : les membres des comités disposent de vingt heures par mois pour exercer leurs fonctions (Art. 17) ; des commissions peuvent être créées par les comités en vue de les décharger d'une partie de leurs attributions sociales (Art. 18) ; les comités se réunissent au moins une fois par mois, et deux fois si la moitié des membres le demandent (Art. 20) ; les chefs d'entreprises doivent donner toutes facilités matérielles aux comités pour tenir leurs réunions (locaux, dactylos, etc...) (Art. 24).

Enfin un contrôle de ce fonctionnement est institué par deux dispositions que nous retrouverons dans l'ordonnance du 22 février con-

(1) Les élections en vue de la constitution des premiers comités ont eu lieu dans le courant du mois d'avril : la procédure avait été fixée préalablement par un décret du 14 avril qui reprenait à peu près les mêmes dispositions que celles prévues pour l'ensemble des entreprises par l'ordonnance du 22 février 1945.

cernant les autres entreprises, et qui lui ont probablement été empruntées : d'une part, un recours est institué devant le ministre de la production industrielle contre les décisions du Président-Directeur général, de rejeter les propositions du comité central visant l'accroissement de la production ou l'amélioration du rendement (Art. 22) ; d'autre part, les comités d'entreprises, et non seulement le comité central peuvent transmettre certaines de leurs délibérations au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre ; et dans le même ordre de mesures, les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la main-d'œuvre peuvent à tout moment prendre connaissance des délibérations des comités.

A côté de la participation à la gestion, et tout comme pour les houillères, la participation aux bénéfices est prévue par l'article 11 de l'ordonnance du 16 janvier 1945 :

« En fin d'exercice, le solde disponible, après les prélèvements à effectuer pour les amortissements industriels et pour la constitution des réserves est, dans les conditions que fixera une ordonnance ultérieure, réparti... entre le trésor public, les œuvres sociales de la régie et le personnel ».

Dans les deux cas précédents de nationalisation, on est donc revenu en matière de participation aux bénéfices, aux principes des lois de 1919 et 1921, avec cette différence que si la part du personnel est toujours prise sur celle de l'Etat, c'est parce que l'Etat est maintenant le seul propriétaire, et non pour ménager, comme à cette époque, les droits d'actionnaires privés désormais éliminés ou déchus.

C. — Les grandes banques de dépôt.

Par la suite, le mouvement de nationalisation s'est étendu aux établissements de crédit, comme première application du programme du Conseil National de la Résistance autour duquel avait été élue la grande majorité de l'Assemblée Constituante. On sait que c'est une ordonnance du 2 décembre 1945 qui nationalise la Banque de France et les quatre plus grandes Banques de Dépôts. Si la composition du Conseil de gestion de la Banque de France n'est pas encore déterminée (rappelons à ce sujet que depuis 1940 le personnel y était représenté), celle des Conseils d'Administration des quatre autres Banques nationalisées est fixée par l'article 9 de l'ordonnance : sur dix Administrateurs, quatre sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives ; parmi ces quatre Administrateurs syndicaux, deux seulement appartiennent aux cadres et aux employés de l'établissement nationalisé (1).

(1) Le projet du Ministre (M. Pleven) ne prévoyait que trois Administrateurs « syndicaux » dont un seul appartenant au personnel.

On mesure à cette disposition le chemin parcouru en quelques mois par les syndicats qui, non contents d'assurer exclusivement la présentation de candidats pris parmi le personnel, se sont fait accorder le droit de désigner directement certains de leurs membres au Conseil afin qu'ils y siègent *ès-qualité* (1).

Nous retrouvons le même privilège à leur endroit en ce qui concerne la direction du crédit, laquelle est assurée par un Conseil supérieur à 38 membres dont 7 sont proposés par les grandes organisations syndicales les plus représentatives : 3 d'entre eux représentant les intérêts généraux de ces organisations sont nommés par le Ministre de l'Economie Nationale, et 4 représentant les cadres et employés de Banques, sont nommés par le Ministre du Travail. Il est vrai qu'en face de ces Conseillers syndicaux doivent siéger quelques représentants des Chambres de Commerce (deux), des Chambres de Commerce Maritimes (un), désignés par le Ministre de l'Economie Nationale, ainsi que deux représentants des Banques non nationalisées, un représentant des Organismes de Financement du Commerce Extérieur et le Syndic des Agences de Change de Paris.

De même, au contrôle des Banques d'affaires (dont on sait qu'elles ne sont pas touchées par les mesures de nationalisation), les représentants des Syndicats sont encore présents : En effet, le Commissaire du Gouvernement désigné auprès de chacune de ces Banques, est assisté d'un Comité de Contrôle auquel participe « un représentant des Organisations syndicales ouvrières les plus représentatives » ; mais là aussi, un souci de justice a voulu que siège également au Comité « un représentant des Organisations commerciales et industrielles les plus représentatives ».

§ 2. — LES OFFICES

Nous avons vu plus haut comment et pourquoi le législateur s'était refusé longtemps à admettre des représentants du personnel aux organes de gestion des exploitations appartenant exclusivement à l'Etat ou même à y instituer sous forme obligatoire une réforme sociale quel-

(1) La terminologie employée dans le projet de loi montre d'ailleurs à quel point la représentation du personnel s'efface de plus en plus derrière celle des syndicats eux-mêmes et du prolétariat en général : en effet, le terme jusqu'ici classique « d'organisations syndicales les plus représentatives », qui laissait du moins subsister l'idée d'une véritable représentation du personnel, avait fait place dans le projet à celui de « grandes organisations ouvrières », ce qui, s'agissant de Banques, aurait pu passer pour un curieux contre-sens. — Néanmoins, la composition des Conseils d'Administration semble n'avoir pas donné satisfaction à la C. G. T. puisque dans un communiqué à la Presse, où elle signale les « imperfections » du texte, elle déclare : « La composition des nouveaux Conseils d'Administration n'apporte pas de garanties suffisantes d'indépendance à l'égard des conceptions anciennes et ne représente pas suffisamment les intérêts généraux du pays. »

conque. Nous avons vu également comment se produisit à ce sujet un certain revirement de son opinion au moment où il s'agit d'organiser de toutes pièces, à la suite de la guerre, l'administration de deux exploitations industrielles d'Etat, revirement influencé en grande partie par les idées répandues à ce moment et dont la C.G.T. s'était faite le champion. Nous savons que ce changement d'attitude n'aboutit d'ailleurs pas puisque ne furent créés finalement que deux offices à la gestion desquels aucun représentant du personnel n'était prévu. Ce ne fut qu'en 1937, peu de temps après la reconstitution en un bloc unique de deux grandes centrales syndicales et grâce à la présence d'un gouvernement favorable, que satisfaction partielle fut donnée au programme qu'elles avaient émis vers 1920, juste avant leur scission, et dont elles entendaient poursuivre l'application de toutes leurs forces à nouveau unies. Aussi le conseil d'administration des mines de potasse fut-il pourvu de 3 représentants du personnel ; cependant rien ne fut fait en faveur du personnel de l'office de l'Azote.

Les événements actuels, l'influence grandissante des syndicalistes devaient faire combler cette lacune et même faire renforcer encore le régime des mines domaniales de potasse.

A. — Modification de l'organisation des mines domaniales de potasse.

« Une expérience de trois années a montré que la composition du conseil d'administration des mines domaniales de potasse... présentait l'inconvénient de comporter un nombre trop élevé de représentants des différents intérêts en cause »

énonce l'exposé des motifs de l'ordonnance du 23 janvier 1945. Et il ajoute :

« Il paraît y avoir lieu de profiter de l'occasion d'un renouvellement total des pouvoirs des membres de ce conseil pour procéder à un remaniement de la composition de celui-ci dans le sens d'une réduction du nombre de ses membres, réduction qui serait, en partie, compensée par une augmentation du nombre des représentants du personnel des mines domaniales dans le dit conseil, de manière à répondre au désir du gouvernement de voir associer le personnel d'une façon plus importante que par le passé à la gestion de cette entreprise. »

Aussi, bien que le nombre des administrateurs soit réduit de 23 à 18, par réduction du nombre des représentants de chaque catégorie et suppression de celui des industries chimiques, le nombre des représentants du personnel passe de 3 à 5, ce qui accroît à un double point de vue l'influence de celui-ci dans la gestion. — Le paragraphe 3 de l'article 3 prévoit en effet la nomination de trois représentants des ouvriers, un des employés et agents de maîtrise et un des chefs de service et ingénieurs « choisis par le ministre de la production industrielle

parmi les délégués du personnel aux comités d'entreprise des mines domaniales ». Car le paragraphe additionnel de l'article 3 ajoute :

« Il sera constitué aux mines domaniales de potasse d'Alsace, un ou plusieurs comités d'entreprise, dont les attributions, ainsi que le mode d'organisation et de fonctionnement seront déterminés par décret en forme de règlement d'administration publique... »

B. — Modification de l'organisation de l'office national industriel de l'Azote.

En organisant la participation du personnel à la gestion de l'office, l'ordonnance du 31 janvier 1945 ne s'est pas contentée de consacrer un état de fait dû à la constitution à l'usine de Toulouse, lors de la libération, d'un comité comprenant des représentants de chaque catégorie et revendiquant en faveur du personnel le droit de suggestion en matière de production, un droit de regard dans les services techniques administratifs et financiers, et la direction effective des œuvres sociales. En effet, non seulement ce comité subsiste, mais encore le texte prévoit une large représentation du personnel au conseil d'administration lui-même.

L'article 3 de l'ordonnance du 31 janvier 1945 réorganise la composition du conseil d'administration et loin de le restreindre, comme on l'avait fait quelques jours avant pour celui des mines de potasse, elle y admet, au contraire, 8 personnes nouvelles, tout en supprimant le représentant des producteurs d'énergie électrique et celui de l'industrie de l'azote. Le nombre total des membres passe ainsi de 12 à 18 par l'adjonction du représentant d'un nouveau ministère, de 2 nouveaux représentants des associations agricoles et de 6 représentants du personnel à raison de trois représentants des ouvriers, un des employés, un des agents de maîtrise et un des chefs de service et ingénieurs, choisis par le ministre de la production industrielle parmi les délégués du personnel au comité d'entreprise. — Le fait qu'il y ait 6 représentants du personnel au lieu de 5 au conseil des mines de potasse, permet aux catégories « agents de maîtrise » et « employés » d'avoir ici chacun leur représentant et de ne pas être fondues en une seule catégorie.

Quant au comité d'entreprise, nous avons vu que les faits ont ici précédé la loi et qu'il a déjà été mis en place sur l'initiative du personnel.

Cependant, l'article 3 prévoit qu'il pourra y en avoir d'autres, ou même des sous-comités. Quoiqu'il en soit, les attributions légales des uns et des autres ainsi que leur mode d'organisation et de fonctionnement, seront déterminés par décret en forme de règlement d'administration publique.

§ 3. — LES SERVICES INDUSTRIELS DE L'ÉTAT

A. — « Les comités mixtes à la production » dans les établissements techniques de l'air.

Nous nous devons de signaler ici que le ministère de l'air avait déjà créé depuis plus de 10 ans quelque chose d'analogue, mais en matière sociale, lorsque le décret du 22 mai 1944 vint instituer ces organismes, imités d'ailleurs de l'étranger, bien plus que dérivés de cette première création. Depuis 1930, en effet, existait au ministère une commission mixte consultative du travail dont le régime fixé par l'arrêté du 7 septembre fut remanié à plusieurs reprises par la suite.

Cette commission qui a toujours lieu d'exister, comprenait dans le premier état de la loi 10 représentants de l'administration et 6 représentants élus du personnel des différentes catégories d'établissements : aéronautique militaire, aéronautique maritime, services techniques et industriels de l'aéronautique. Son rôle est consultatif, elle se réunit au moins 2 fois par an et ses délibérations sont préparées par une sous-commission permanente de composition identique, quoique restreinte. Ses attributions portent sur toutes les questions d'organisation, de conditions, d'hygiène et de sécurité du travail, ainsi que sur celles touchant aux moyens de vivre : rémunération, pensions, retraites, secours, etc...

On comprend qu'il pouvait être d'autant plus facile au ministère de l'air de créer un régime imité des expériences étrangères, qu'il avait lui-même expérimenté depuis de nombreuses années les résultats que pouvait donner le fait d'admettre un certain nombre de représentants du personnel à discuter à égalité avec des représentants de l'administration.

Cependant, ce n'est plus seulement à l'échelon supérieur du ministère que leur rôle va se jouer, mais également dans les établissements de l'air eux-mêmes.

« Il est créé dans les établissements techniques du département de l'air une organisation de comités mixtes à la production, à raison d'un comité par établissement »

décide, en effet, l'article 1 du décret.

L'article 3 détermine dans quelles conditions est constitué par établissement le comité mixte à la production : l'établissement est divisé en cinq sections principales au maximum auxquelles s'ajoute une section supplémentaire englobant les services administratifs. — Il y a deux corps électoraux par section : celui de la maîtrise et des techniciens, d'une part, celui des ouvriers, d'autre part ; il s'y ajoute la haute maîtrise dont les représentants dans chaque section sont désignés par la direction.

Les représentants élus ou nommés dans chaque section constituent un sous-comité d'entreprise de trois membres. C'est l'ensemble des sous-comités qui constitue le comité mixte à la production, lequel est présidé par le directeur de l'établissement, assisté du sous-directeur technique.

Les élections doivent être faites d'après les listes présentées par les organisations syndicales ; les délégués sont élus pour un an.

L'article 6 du décret précise la composition des collèges électoraux :

« Le collège ouvrier comprend l'ensemble du personnel des ateliers n'ayant pas une fonction de commandement.

« Le collège technicien et maîtrise comprend toute la maîtrise du chef d'équipe au chef d'atelier compris, tous les agents des services techniques y compris le chef de bureau.

« La section administrative comprend deux collègues :

« a) les employés sans fonction de commandement,

« b) tous ceux ayant une fonction de commandement. »

Nous passerons sur les conditions d'éligibilité (21 ans et 6 mois de présence à l'établissement, conditions de moralité et de nationalité) et d'électorat (18 ans et 3 mois de présence) pour nous arrêter plus longuement sur les attributions des sous-comités et des comités.

Dès l'article 2, leur but était indiqué succinctement.

« Ces comités ont pour but d'étudier les suggestions émises sous des formes diverses par le personnel dans le but d'améliorer le rendement de l'entreprise et de proposer l'application de celles qu'ils auront retenues. »

Les articles 10 et 11 développent plus longuement leurs attributions dont l'article 18 déclare par ailleurs qu'elles doivent s'exercer au moins une fois par semaine pour les sous-comités et deux fois par mois pour le comité.

Article 10 :

« Les sous-comités ont qualité :

« 1^o Pour étudier les suggestions et proposer leur application lorsqu'elles ne dépassent pas la compétence du chef de service.

« 2^o Pour soumettre au comité toute suggestion émise relative à l'organisation de la section correspondante. »

Article 11 :

« Le C.M.P. est qualifié :

— Pour proposer l'application de toute suggestion technique intéressant une ou plusieurs sections.

— Pour proposer l'application de toute suggestion relative à l'organisation d'une section.

— Pour émettre auprès de l'autorité supérieure des vœux concernant l'organisation générale de l'établissement. »

Les propositions du Comité ne peuvent être rejetées sans qu'il en ait été référé à l'Autorité supérieure (Directeur ou Ministre).

La participation du personnel ne se borne pas au stade de la section et de l'établissement : tout comme pour le régime de l'arrêté de 1930, les membres du personnel font partie d'un organisme créé au ministère (commissariat de l'air) : l'article 15 prévoit la création d'un comité supérieur des C.M.P. qui doit comprendre deux représentants ouvriers ou employés, deux représentants des agents de maîtrise, un représentant direct du commissaire à l'air, un représentant des directions, un délégué de l'état-major de l'air et le directeur technique et industriel comme président. Les représentants du personnel subalterne sont désignés par les syndicats, les autres par la direction.

Les attributions du comité supérieur sont définies à l'article 17 :

« Le comité supérieur aura à étudier les programmes des travaux, la distribution de ces programmes dans les différents établissements. Il devra examiner et décider des suites à donner à tout ce que lui transmettront les C.M.P.

« Il propose à la majorité des deux tiers au commissaire qui, jugeant en dernier ressort, rend ses propositions applicables. »

Le comité supérieur doit se réunir au moins une fois tous les mois (art. 18).

Signalons, en terminant, qu'au mois de mars 1945, le décret en question n'avait pas encore reçu d'application en France métropolitaine, retard dû à la négligence du ministère de l'air qui, à cette date, n'avait pas encore pris l'arrêté d'application prévu par l'article 5 du décret.

B. — « Les comités mixtes de production » dans les arsenaux et établissements de la marine.

L'exemple donné par le commissariat à l'air du comité français de la libération nationale devait être suivi quelques mois après par le ministère de la marine du gouvernement provisoire.

Le décret du 25 janvier 1945 impose aux directions, services et établissements désignés par arrêté du ministre de la marine une organisation calquée sur celle des établissements de l'air et comprenant les mêmes organes : sous-comités, comités et comités supérieurs.

Le texte de la marine est cependant plus précis que celui de l'air, car il fixe le nombre des membres des comités et sous-comités par catégorie professionnelle. Ce nombre est de six : un représentant de la direction, un officier d'administration ou un ingénieur, deux représentants du personnel civil de gestion et d'exécution, deux du personnel ouvrier, un suppléant étant désigné pour chaque catégorie.

Les désignations aux sous-comités se font de la même manière qu'aux sous-comités des établissements de l'air : les représentants des

deux premières catégories, c'est-à-dire des cadres supérieurs, sont nommés par l'autorité supérieure (commandant de la marine dans les ports, ou directeur, hors des ports) sur présentation de l'autorité hiérarchique ; les représentants des deux autres catégories, c'est-à-dire des cadres civils subalternes et des employés, d'une part, des ouvriers, d'autre part, sont élus sur les listes présentées par les organisations professionnelles nationales les plus représentatives (art. 5).

Les désignations aux comités sont faites dans les mêmes conditions, lorsqu'il n'y a pas de sous-comités.

Lorsqu'il existe des sous-comités, les représentants des cadres supérieurs sont désignés de la même manière, mais parmi les membres titulaires ou suppléants des sous-comités ; les représentants des autres catégories sont désignés par les délégués titulaires élus aux sous-comités parmi les membres de ceux-ci, titulaires ou suppléants (art. 6).

Pour les employés et cadres civils, les conditions d'électorat sont plus larges que celles posées par le décret du 22 mai 1944, puisque l'article 9 dispose que « dans la section du personnel civil de gestion et d'exécution, tous les membres de ce personnel » sont électeurs. — Pour les ouvriers, par contre, les conditions sont plus sévères puisque non seulement il faut avoir 18 ans et 6 mois de service, mais encore il faut soit « être placé sur le statut du personnel ouvrier des arsenaux et établissements de la marine, défini par le décret du 1^{er} avril 1920 », soit « être désigné à cet effet, dans les directions et établissements, par le commandant de la marine sur proposition du directeur ou des commandants et, dans les établissements hors des ports, par le directeur ».

L'éligibilité, elle aussi, est plus large en ce qui concerne le personnel civil de gestion et d'exécution, puisqu'elle est ouverte à tous, et moins large pour les ouvriers puisqu'aux mêmes conditions que leurs collègues des établissements de l'air (21 ans, 1 an de présence, absence de condamnations, être citoyen, sujet ou protégé français) s'ajoutent l'une des deux conditions déjà prévues pour l'électorat.

La durée du mandat est de deux ans.

Le but de l'institution indiqué à l'article 3, l'est à peu près mot pour mot dans les mêmes termes que ceux employés par l'article 2 du décret du 22 mai 1944. Il en est de même des attributions fixées par les articles 12 et 13.

Nous trouverons davantage de variété à propos des comités mixtes supérieurs de production. Dans le décret précédent, en effet, il n'y en avait qu'un et il était attaché au commissariat à l'air. Dans le texte concernant la marine, ils sont plusieurs, constitués auprès de chaque direction centrale ou service central du ministère de la marine : leur composition est à peu près analogue à celle du comité supérieur des C.M.P. du commissariat de l'air : le directeur central ou le chef du

service central, président ; un représentant de l'état-major ; un du personnel de direction ; un des officiers d'administration et ingénieurs ; deux du personnel civil de gestion et d'exécution ; deux du personnel ouvrier. Un suppléant est ajouté pour chaque catégorie, sauf pour le président. Tous ces membres sont nommés par l'autorité supérieure, sauf ceux des deux dernières catégories qui sont désignés par les organisations syndicales nationales les plus représentatives.

Les attributions des comités supérieurs sont exactement semblables à celles du comité supérieur du décret du 22 mai ; et de même que lui ils les exercent au minimum une fois par mois ; les comités mixtes se réunissent aussi une fois par mois et les sous-comités deux fois. Cependant, le décret du 25 janvier 1945 prévoit que comités supérieurs et sous-comités peuvent se réunir chaque fois que le président le juge utile ou que la demande lui en est faite par les deux tiers des membres (art. 22), faculté que ne laisse pas le décret du 22 mai (1).

Nous en avons fini avec l'étude de ces deux textes qui, ayant précédé de plusieurs mois celui qui concerne les entreprises privées, ne lui en ressemblent pas moins très fortement, comme nous le verrons. C'est qu'à l'égal de ce dernier, l'influence des mesures adoptées à l'étranger y est ici très nette. Certains détails concernant l'attribution de primes ou de récompenses quelconques aux meilleures suggestions, ainsi que l'affichage de celles-ci, sont très caractéristiques à cet égard. Les deux textes y consacrent chacun un article au moins (art. 12 et 14 du décret du 22 mai 1944 ; art. 24 du décret du 25 janvier 1945).

Si nous avons cru devoir classer les institutions prévues par ces textes parmi les expériences classiques françaises, c'est que l'antériorité de ceux-ci sur l'ordonnance visant les entreprises privées nous a semblé être l'indice que le législateur n'avait encore pu, à cette époque, s'écarter de la ligne traditionnelle de ses préoccupations en cette matière de ne faire rien en faveur du personnel des entreprises privées, qui puisse restreindre les droits souverains de leurs propriétaires quant à la gestion (2).

(1) Un arrêté du 1^{er} juin 1945 « relatif à l'organisation et au fonctionnement des Comités mixtes de production dans les Arsenaux et Etablissements de la Marine » reprend les principales dispositions du décret du 25 janvier 1945 et les complète par un certain nombre d'autres mesures originales, et d'une remarquable précision. (Y est prévu notamment le chevauchement possible d'attributions).

(2) Plusieurs mois après la rédaction de notre texte, un décret du 4 août 1945, imitant les textes analysés ci-dessus, a porté création, à titre provisoire, de Comités dans les Etablissements et Services de la Guerre à caractère industriel et commercial. Le décret adopte à tous points de vue les mesures déjà prises par les Ministères de l'Air et de la Marine.

§ 4. — L'ECONOMIE MIXTE

Après la libération, le législateur ne devait pas seulement accorder certains droits au personnel, dans celles des exploitations publiques où il ne jouissait encore d'aucun privilège. Il devait, dans certains cas, continuer l'œuvre entreprise avant la guerre et la pousser encore plus avant.

C'est ainsi que lorsqu'il en vint à remanier le régime du contrôle des compagnies de navigation subventionnées, il fit passer les droits de gestion du personnel du stade de l'entreprise où il les avait laissés en 1933 pour la compagnie Transatlantique, à celui de l'ensemble des compagnies. Cette mesure dut se justifier, à ses yeux, par l'aide puissante constamment renouvelée dont l'Etat fit bénéficier les compagnies, aide qui, en quelque sorte, put les faire assimiler à de véritables entreprises d'économie mixte à participation majoritaire de l'Etat, même pour celles dont l'Etat ne possédait que la minorité du capital social. — De ce fait, son contrôle s'était resserré dès avant la guerre, à mesure que cette aide devenait plus importante. Les principales étapes de cette étreinte progressive sont marquées par le décret du 9 mai 1936, par celui du 6 mai 1939 qui dans certaines conditions donna le droit au gouvernement de nommer les présidents des compagnies et interdit à ceux-ci d'exercer d'autres fonctions de direction ; par la loi du 21 mars 1941 enfin qui réorganisa le contrôle des compagnies de navigation subventionnées ou ayant fait appel au concours financier de l'Etat. Ce contrôle devait s'exercer sur le plan technique par l'intermédiaire d'un commissaire du gouvernement représentant le secrétaire d'Etat à la Marine, et sur le plan financier, par un contrôleur placé sous l'autorité du secrétaire d'Etat à l'économie nationale et aux finances ; de plus, l'Etat était représenté au conseil d'administration de chaque compagnie par un minimum de deux administrateurs. Cependant, aucune représentation du personnel n'était prévue.

Ce fut une ordonnance du 3 juin 1944 qui donna le droit au personnel de faire partie du « comité provisoire de contrôle et d'exploitation » qu'elle créait parallèlement. Cependant, cette ordonnance prévoyait un décret d'application, qui, étant donné les circonstances, n'intervint jamais.

Il importait donc d'opérer une certaine unification des dispositions rivales des textes de 1944 et 1941, compte tenu des modifications apportées par ce dernier.

C'est ce que se propose l'ordonnance du 18 décembre 1944, modifiant l'ordonnance du 3 juin 1944 : en sus des attributions déjà confiées au comité par celle-ci, c'est-à-dire le contrôle des compagnies subventionnées et la direction de l'exploitation des lignes dont le ser-

vice est assuré par elles, il leur est confié les contrôles spéciaux institués par la loi du 21 mars 1941.

La composition de ce comité nous intéresse particulièrement, car sur quatorze membres, il compte quatre représentants du personnel des compagnies (trois du personnel navigant et un du personnel sédentaire) ; les sept autres membres représentent les différents ministères intéressés et les trois derniers sont pris parmi « les personnalités auxquelles leur compétence technique et leur activité passée permettent de confier un rôle actif dans l'exploitation ».

L'ordonnance du 3 juin prévoyait un conseil de douze membres dont trois représentants du personnel. Un fonctionnaire et un membre du personnel navigant ont donc été ajoutés par l'ordonnance du 18 décembre.

CONCLUSION

Inaugurée dans le secteur de l'économie publique le plus proche de l'économie privée, l'idée de faire participer le personnel à la gestion des entreprises a gagné peu à peu le centre même du secteur public. Sans doute son application n'y a-t-elle donné lieu, bien souvent, qu'à des cas d'espèce ; cependant on ne saurait les considérer comme le résultat d'une coïncidence, puisqu'à défaut de règle générale, l'institution des droits de gestion en faveur du personnel des entreprises publiques ou mixtes a pu être une solution acceptable à la préoccupation du législateur de respecter l'intégrité des droits de la propriété privée tout en favorisant aux salariés l'accession à celle-ci et à la gestion. Nous avons vu que dans les autres expériences françaises, cette préoccupation avait abouti à tenter de rendre propriétaires eux-mêmes, totalement ou partiellement, les membres du personnel ; elle a conduit ici à faire bénéficier d'une nouvelle formule plus radicale le personnel des entreprises ayant l'Etat comme propriétaire prépondérant ou exclusif.

Il n'est pas douteux que cette formule se distingue des autres à de nombreux points de vue, ne serait-ce que par la dissociation qu'elle paraît amener, des questions de partage des profits et de participation à la gestion. Cependant, elle s'en rapproche incontestablement par le respect qu'elle garde de la propriété privée industrielle ou commerciale et c'est pourquoi nous avons rangé l'étude de ses applications à côté de celle des autres expériences.

Certes, dira-t-on, le fait existe qu'après la déception causée par ces dernières, on ait surtout cherché à instituer la participation du personnel à la gestion dans les entreprises du secteur public. Mais le mouvement qui se dessine en cette faveur depuis la libération n'est-il pas d'une toute autre origine que celui qui avait donné lieu à certaines applications entre 1918 et 1940, et n'est-il pas de même nature

que celui qui a conduit récemment à accorder certains droits du même ordre au personnel des entreprises privées ?

Le fait d'avoir séparé ce chapitre en deux parties chronologiques ne signifie nullement que telle est notre pensée. Cette séparation n'était destinée dans notre esprit, qu'à mettre un peu d'ordre fût-il celui imposé par le temps, dans une matière dont chacun sait qu'elle est à de nombreux égards, incohérente. Certains fils conducteurs y existent cependant et c'est l'un d'eux que nous pensons avoir saisi et suivi jusqu'à l'époque actuelle. L'institution récente des comités mixtes dans les entreprises privées, que nous étudierons plus loin ne rend nullement caduque à partir de cette époque la distinction que nous avons faite. Sans même parler ici de l'antériorité de nouvelles institutions créées dans les entreprises du secteur public, on remarque que dans la plupart des statuts de celles-ci se trouvent des dispositions prévoyant la mise en place des comités d'entreprises du droit commun, dispositions qui viennent en sus de celles prévoyant la création d'un organe de gestion propre à l'établissement considéré ou l'admission au conseil d'administration de représentants du personnel. Il est donc évident que les attributions de ces comités ne peuvent s'exercer que dans un autre domaine ou à un degré moindre. Cette subordination est d'ailleurs attestée par certains statuts qui prévoient que le choix des représentants du personnel au conseil d'administration ou au comité de gestion doit être fait parmi ceux déjà élus au comité d'entreprise : tel est le cas, nous l'avons vu, des Houillères nationales, des usines Renault, de l'Office de l'Azote et des Mines de potasse.

Ces constatations faites, on est donc en mesure d'affirmer que pour l'attribution de droits de gestion ne nécessitant pas de droits de propriété corrélatifs, le personnel des entreprises du secteur public est encore mieux placé que celui des entreprises privées devant lesquelles nous verrons que se dresse toujours, bien qu'ébréché, le rempart de la propriété individuelle.

DEUXIEME PARTIE

Les expériences étrangères

Nous rappelons ce que nous avons déjà écrit au début de la première partie, c'est-à-dire que seront étudiées ici certaines institutions expérimentées à l'étranger, dont ni la loi, ni l'ensemble des entreprises françaises n'avaient jusqu'à ces derniers temps, appliqué la forme ou l'esprit, et qui, à certains égards, représentent pour le personnel un progrès très net sur les formules traditionnelles, puisqu'elles lui permettent de participer plus ou moins largement à la gestion, sans que soit exigé de lui, aucun droit de propriété corrélatif fictif ou réel, ni qu'il fasse partie d'entreprises du secteur public.

Mais l'existence de ces solutions modernes ne doit pas faire oublier que les pays envisagés ont connu et connaissent encore des formes d'entreprises inspirées des principes dont nous venons d'achever l'étude des réalisations en ce qui concerne la France.

C'est ainsi par exemple, que la coopération de production a été expérimentée aussi bien en Allemagne qu'en Grande-Bretagne ; son développement n'y a d'ailleurs pas été plus considérable qu'en France ; en Grande-Bretagne, notamment, le principe coopératif semble avoir surtout intéressé les consommateurs. Dans ces deux pays furent créés également, surtout en Allemagne, nombre d'exploitations publiques ou d'économie mixte du principe desquelles les lois respectives de ces deux pays ne semblent pas avoir tiré les mêmes conclusions que celles de notre législation à l'égard de la question qui nous occupe : les entreprises allemandes dépendant de la V.I.A.G.

(1) et les « Public corporation » anglaises ne possèdent en effet aucune représentation spéciale du personnel sauf pour les premières du fait de l'application normale de la loi commune à toutes les entreprises. De plus, les entreprises syndicales qui furent instituées en Allemagne sous le couvert de la « démocratie économique » et de la nécessité de la lutte économique contre les institutions capitalistes, sont fort décevantes en cette matière, car permettant de donner au personnel de vastes pouvoirs, elles auraient pu fournir un champ d'expériences intéressant, et elles ne furent gérées, en fait, que par les méthodes les plus purement capitalistes.

Enfin, nous avons déjà vu comment les expériences anglo-saxonnes d'actionnariat ouvrier avaient pu être à l'origine de la loi française de 1917, et à cette occasion, nous en avons tracé en gros les caractères essentiels.

C'est pourquoi nous ne reviendrons pas sur ces dernières expériences, et nous nous occuperons exclusivement des formules plus ou moins récentes, mais d'autant plus intéressantes pour nous, qu'elles semblent, de près ou de loin, avoir inspiré directement le législateur français de 1945.

(1) « Vereinigte Industrie Unternehmungen Aktien Gesellschaft », Holding constitué en 1923 et contrôlant, outre les sociétés absorbées par le Reich, celles dont il possède une partie du capital.

TITRE 1

LES EXPERIENCES ALLEMANDES

*De la mise en œuvre d'une politique sociale,
à la poursuite d'une politique de puissance*

CHAPITRE UNIQUE

Les systèmes successifs de représentation du personnel dans les entreprises allemandes

SECTION I

LES ORIGINES

§ 1. — DE LA REVOLUTION DE 1848

A LA REVOLUTION DE 1918

A. — De 1848 à 1914.

Si nous avons décidé d'étudier les expériences allemandes avant celles des autres pays, c'est que l'Allemagne fut le premier pays à s'engager dans la voie de la représentation ouvrière au sein des entreprises.

On sait que le mouvement démocratique et social manifesté en France par la Révolution de 1848, n'avait pas tardé à dépasser les frontières de notre pays et à gagner une partie de l'Europe centrale. L'un des effets du remous provoqué en Allemagne par ce mouvement, fut le projet de Code du Travail élaboré par la commission d'économie politique de l'Assemblée Constituante réunie à Francfort : ce projet prévoyait entre autres mesures, la création dans chaque fabrique d'un comité de fabrique (Fabrikausschutz) composé du propriétaire, d'un contremaître et d'un ouvrier. Les pouvoirs de ce comité devaient s'étendre aux salaires qui n'auraient pu être fixés par le patron sans avoir été discutés au comité de fabrique ; ils devaient concerner aussi la conciliation, les règlements d'atelier, la réglementation et l'administration des caisses d'assistance, la surveillance des apprentis.

Ainsi le mouvement populaire qui avait donné naissance en France au principe coopératif, provoqua pour toute l'Allemagne (et l'Autriche, puisqu'elle avait ses représentants à l'assemblée de Francfort) l'éclosion d'un système à la fois plus facile à adapter aux conditions existantes, puisqu'il ne modifiait pas la nature des entreprises, et plus difficile à faire admettre parce qu'il bouleversait tous les concepts antérieurs inhérents au principe de la propriété individuelle.

On sait comment la Révolution, après avoir été écrasée à Vienne, le fut à Berlin par Frédéric-Guillaume IV : les plans de réforme disparurent avec elle.

Cependant l'idée devait survivre et donner lieu quelques années plus tard à des applications isolées de la part de certains patrons qu'elle avait conquis, puis à une campagne en sa faveur de la part d'une association bourgeoise chrétienne, l'« Arbeiterwohl ». Pendant le même temps, certains députés socialistes demandaient au Reichstag l'institution de chambres industrielles, organismes locaux devant être formés, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers, mais ne devant avoir aucun contact direct avec les entreprises (1). Cependant les lois d'exception que Bismarck fit voter contre les syndicats rapprochèrent davantage les ouvriers de leur usine où ils se groupèrent désormais en petites associations autonomes.

C'est pourquoi, tout en accordant partiellement satisfaction aux socialistes, le gouvernement, après l'abolition des lois d'exception, consacra à la fois les liens qu'elles avaient créés en rapprochant involontairement l'ouvrier de son entreprise, et le mouvement désintéressé qui depuis une dizaine d'années poussait alors à ce rapprochement.

L'édit impérial du 4 février 1890 promit en effet, que « pour favoriser la paix sociale, entre patrons et ouvriers, on examinerait les moyens de faire collaborer des représentants investis de la confiance des ouvriers au règlement des questions communes ». Cette promesse fut tenue l'année suivante sous forme d'un amendement au code industriel obligeant les patrons à afficher dans leur entreprise un règlement de travail et prévoyant obligatoirement la consultation des ouvriers majeurs pour son élaboration, ainsi que la surveillance par ceux-ci de son application. Le texte stipulait qu'un comité ouvrier élu pouvait remplir ces fonctions et prévoyait donc la création de comités permanents mais consultatifs et facultatifs. (Arbeiterausschüsse).

Les comités de ce genre s'étant multipliés, mais n'ayant eu en général qu'une influence très restreinte, de nombreux projets (2) vi-

(1) Sur les projets de Bebel et d'Auer. Cf. M. Berthelot « Les Conseils d'Entreprise en Allemagne » B.I.T. Etudes et documents. Série B. N° 13 p. 2.

(2) Sur les projets, Cf. M. Berthelot, op. cit. I.D.

rent le jour, émanés tant du parti social-démocrate, que du parti démocrate ou même du parti national libéral, et tendant soit à reprendre l'idée des chambres industrielles mixtes, soit à rendre obligatoires les comités d'ouvriers.

La loi du 14 juillet 1905 semble avoir été le seul fruit de ces efforts. Encore intervint-elle à la suite d'une grève de mineurs de la Ruhr. Sans doute cette loi donna-t-elle un caractère obligatoire à la représentation ouvrière ; mais elle ne s'appliquait qu'aux entreprises minières de plus de 100 ouvriers et les pouvoirs qu'elle conférait étaient peu étendus puisqu'ils ne concernaient que la gestion des caisses de secours et de prévoyance, la transmission des plaintes relatives aux conditions de travail et la surveillance des règlements de travail.

Aussi les revendications reprirent-elles, formulées surtout par les syndicats et la social-démocratie en vue de regrouper les forces disséminées et bien faibles des comités pour la constitution de chambres purement ouvrières, cette fois, et non plus seulement mixtes. Le gouvernement n'adhéra qu'en partie à cette nouvelle idée et élabora en 1908 un projet de loi sur l'institution de chambres paritaires limitées à l'industrie. Ce projet fut abandonné peu avant la guerre. Au moment où celle-ci éclata, seuls le code de 1891 et la loi de 1905 avaient fait œuvre créatrice.

B. — De 1914 à 1918 : la loi du 5 décembre 1916 et l'accord du 15 novembre 1918.

Pour se concilier les syndicats et obtenir un meilleur rendement de l'ouvrier, en même temps que pour faire accepter le caractère rigoureux de la loi du 5 décembre 1916 sur le service auxiliaire patriotique (Hilfdienstgesetz), le gouvernement introduisit dans celle-ci une disposition généralisant le caractère obligatoire des comités d'ouvriers déjà imposés dans les entreprises minières par la loi de 1905. L'obligation touchait toutes les entreprises de plus de 50 personnes. Les employés recevaient le même droit de représentation au sein des comités d'employés (Angestelltenausschüsse). Les attributions conférées aux comités par le code de 1891 et la loi de 1905 furent étendues à la réglementation des salaires.

A cette loi, le gouvernement voulut en joindre une autre sur les chambres de travail ; une grève des métallurgistes à Berlin au début de 1918 en hâta la préparation. Le projet déposé au Reichstag en mai 1918 ne donna pas satisfaction aux socialistes et fut renvoyé à la commission compétente. Il ne devait jamais être voté.

Parallèlement au travail du législateur, se développait celui plus fécond, qu'avait permis le rapprochement, pendant la guerre, des as-

sociations patronales et des syndicats, rapprochement favorisé par le gouvernement et que facilita, à partir de 1917, la crainte du bolchevisme. Aussi, « lorsque l'empire eut été chassé par la révolution, patrons et ouvriers se trouvèrent face à face, non pas comme des adversaires que toutes leurs opinions séparent, mais plutôt comme des collaborateurs qui avaient appris à s'entr'aider » (1). Et, sans attendre la stabilisation des conditions politiques, les représentants de la grande industrie avaient élaboré, avec les chefs des syndicats, un accord dont l'objet était la création de communautés de travail (2) (*Arbeitsgemeinschaften*). Cet accord fut conclu le 15 novembre 1918. Il reprenait et développait les réformes sociales de l'empire.

Les communautés de travail devaient se composer d'un nombre égal de syndicalistes et de membres des associations patronales ; elles étaient chargées d'étudier et de résoudre les problèmes tant économiques que sociaux qui pouvaient se poser dans l'industrie. Il y avait 14 communautés locales correspondant aux 14 branches de l'activité économique ; des communautés d'empire groupaient ces communautés locales ; une commission centrale et un comité directeur complétaient l'édifice. L'élaboration des contrats de travail allait devenir la tâche capitale de ces nouveaux organismes ; les comités de la loi de 1916 devaient en surveiller l'application dans chaque entreprise. — « Les communautés de travail ne bornèrent pas leur rôle à la solution en commun de toutes les questions économiques et sociales intéressant l'industrie et le commerce » (3) ; elles eurent également un rôle politique éminent puisqu'elles envoyèrent des délégués aux négociations de paix ; on alla jusqu'à leur communiquer les projets de lois pour avis et à leur confier le soin de désigner dans leur sein une partie des membres du conseil économique du Reich (4).

§ 2. — LA CONJONCTION DU MOUVEMENT REVOLUTIONNAIRE ET DE L'EVOLUTION ANTERIEURE

Les syndicats et la grande industrie qui, par l'institution des communautés de travail, étaient parvenus à donner un large essor aux comités d'employés et d'ouvriers et à développer le système des représentations mixtes à l'échelon local, devaient voir, peu après, leur œuvre compromise par les conseils révolutionnaires d'ouvriers et de soldats. Ceux-ci obéissaient à un comité exécutif (*Vollzugsrat*) dont

(1) Berthelot, op. cit. p. 6.

(2) Cf. Reichert « Signification et but de la communauté de travail » Berlin 1919.

(3) Goetz-Girey « Les Syndicats ouvriers allemands depuis la guerre » p. 136.

(4) Les communautés de travail ne devaient avoir qu'une existence éphémère, car l'accord qui leur avait donné naissance, fut dénoncé par certaines fédérations, du fait de la non concordance entre l'institution et les doctrines visant à la lutte des classes, doctrines affirmées surtout par les syndicats libres à l'encontre des syndicats chrétiens.

l'autorité concurrença rapidement celle du pouvoir exécutif provisoire légal. Aux yeux de ce comité, les conseils d'ouvriers et de soldats (Räte) devaient devenir les organes de la dictature du prolétariat, alors que les syndicats ne voyaient dans les « Ausschüsse » que leur propre prolongement au sein des entreprises, destiné à faciliter l'évolution progressive de la législation sociale, en dehors de toute mesure de violence. Dans de nombreuses entreprises furent créées à côté des « Betriebsausschüsse » de la loi de 1916, des Betriebsräte révolutionnaires cherchant à appliquer le programme des spartakistes : « Tout le pouvoir aux Räte ».

Cependant, après avoir réduit l'influence du Vollzugsrat, les socialistes majoritaires purent faire promulguer par le gouvernement l'ordonnance du 23 décembre 1918 qui sanctionnait officiellement les principes de la communauté de travail et fixait le mode d'organisation des comités d'ouvriers et d'employés qui furent, par la même occasion, étendus à toutes les entreprises publiques ou privées, agricoles, commerciales ou industrielles, employant au moins 20 personnes. Après l'installation de l'Assemblée nationale à Weimar, l'ordonnance fut complétée par une autre ordonnance du 8 février 1919 créant deux chambres de travail mixtes, l'une pour les mines de la Ruhr, l'autre pour celles de la Haute-Silésie.

Le gouvernement qui était passé tout entier aux mains des socialistes majoritaires, se crut ensuite assez fort pour refuser d'admettre le principe des conseils ouvriers dans la future constitution. Mais les communistes, c'est-à-dire les anciens spartakistes, alliés aux socialistes indépendants que leur échec aux élections pour l'assemblée constituante avait jetés dans l'opposition, exigèrent, en menaçant de recourir à la force, que fussent reconnus par la constitution les conseils d'ouvriers et le principe de l'égalité des droits entre ouvriers et patrons. Ces revendications furent appuyées par une grève générale qui éclata à Berlin à la même époque. Satisfaction fut donc donnée aux mécontents et il fut successivement décidé que les conseils d'ouvriers seraient reconnus comme institution légale, que la compétence des communautés de travail serait étendue au contrôle de la production, que dans chaque entreprise les ouvriers et les employés collaboreraient à la réglementation des conditions de travail ainsi que des questions de renvoi et d'embauchage, à la fixation des salaires enfin que des conseils d'ouvriers de district, et un conseil d'Empire du travail seraient créés.

Toutefois, les extrémistes, encouragés par ces succès, ne désarmaient pas et proclamaient, dans le congrès du mois de mars 1919, leur résolution de poursuivre la réalisation de la dictature du prolétariat par l'attribution du pouvoir politique à des conseils d'ouvriers régionaux (Arbeiterräte) et de pouvoirs économiques étendus aux conseils d'entreprise (Betriebsräte).

Cependant qu'au congrès des conseils d'ouvriers, tenu à Berlin en avril 1919, ce plan extrême se heurtait aux vues plus modérées des socialistes majoritaires partisans d'une nette séparation du pouvoir politique et du pouvoir économique par la création d'un parlement économique et de conseils économiques locaux composés de patrons et d'ouvriers, les syndicats accueillaient avec défiance ces idées nouvelles dont la mise en pratique risquait de porter atteinte à leur influence, et s'empressaient de leur côté de fortifier leur position par des réalisations concrètes. Cette action était axée sur le principe que le contrat collectif restait le fondement de la démocratie industrielle, et que le rôle essentiel des conseils d'entreprise devait être d'en assurer le respect. Les syndicats conclurent donc successivement pour les mines et la métallurgie, des contrats de travail augmentant notablement les droits des conseils d'ouvriers tels qu'ils avaient été fixés dans la loi de 1918. Ces contrats furent suivis par un certain nombre de sentences arbitrales contenant les mêmes dispositions que nous n'analyserons pas ici car, après avoir été reproduites dans les lois créant des conseils d'entreprise dans quelques Etats fédérés, elles devaient inspirer directement la loi d'Empire du 4 février 1920 que nous étudierons plus loin.

Tout en portant les marques de cette action syndicale, la constitution devait accuser aussi fortement l'influence du parti socialiste majoritaire, et dans une mesure beaucoup moindre, celle des partis extrémistes auxquels satisfaction semble surtout avoir été accordée sous la forme bien platonique de l'adoption de leur terminologie. Aussi l'emploi par la constitution des termes « *Arbeiterräte* » et « *Betriebsräte* », ne doit nullement faire penser que les organes qu'ils désignaient devaient correspondre à ceux dont ces derniers partis avaient voulu imposer la création. En fait, nous verrons que les « *Betriebsräte* » furent les héritiers directs des « *Ausschüsse* » auxquels ils avaient été opposés avant la loi de 1920.

§ 3. — LES ARTICLES 156 ET 165

DE LA CONSTITUTION DE WEIMAR

La constitution du 11 août 1919 contient deux articles qui nous intéressent particulièrement et dont l'un fut voté, il faut le reconnaître, conformément aux promesses faites par les socialistes majoritaires aux minoritaires extrémistes dans les premiers mois de 1919, l'autre faisant partie du plan des socialistes majoritaires prévoyant la socialisation progressive de l'économie en commençant par les services publics et les grandes industries. Cette socialisation ne devait d'ailleurs pas revêtir la forme d'une étatisation, mais amener au contraire la collaboration des patrons, du personnel et des consommateurs réunis dans des comités d'exploitation.

Voici quels étaient, à cet égard, les termes de l'article 156 de la constitution :

« En cas de nécessité pressante, l'Empire, dans le but de les placer sous un régime d'économie collective, peut grouper ensemble par voie législative, sur la base d'une administration décentralisée, des entreprises et des groupements économiques pour assurer la collaboration de tous les éléments actifs à la vie du pays, faire participer à l'administration employeurs et travailleurs, et régler d'après les principes de la socialisation, la production, la fabrication, la répartition, l'emploi, la formation des prix ainsi que l'importation et l'exportation des biens économiques. »

Le programme qui donna lieu à la rédaction de cet article, était déjà à cette époque, en voie de réalisation.

Une loi du 23 mars 1919 avait en effet organisé l'industrie houillère en 11 syndicats correspondant à chaque région d'extraction et concentrés en une union nationale dirigée elle-même par un conseil national du charbon. A chaque échelon, travailleurs et consommateurs étaient représentés ; au conseil national notamment, siégeaient 26 délégués des ouvriers en face d'un nombre égal de représentants des employés ; les 8 autres membres étant en partie des experts, en partie des représentants des diverses catégories de consommateurs.

Une autre loi promulguée le 24 mars, organisait un système analogue pour l'industrie de la potasse qui, ne comprenant qu'un seul syndicat, n'en avait pas moins son conseil national composé de 30 membres dont 11 travailleurs, et assisté d'un certain nombre d'offices comprenant aussi des membres du personnel.

Malgré la part de duperie que comporta l'application de ces lois dans la réalité, les syndicats approuvèrent le système qu'elles instituaient, car ils y voyaient un moyen d'établir solidement leur influence dans la direction des principales activités économiques du pays. Ils furent appelés, en effet, à désigner les représentants des travailleurs, et même, considérant que pour les « représentants des ouvriers de la spécialité, de graves problèmes naissent des relations existantes entre les prix et les salaires », ils demandèrent, pour éviter la méfiance de l'opinion publique, que les délégués syndicaux fussent nommés non plus seulement par le syndicat de la profession, mais par les organes directeurs des syndicats (2).

Malgré l'appui des syndicats et du parti social démocrate, l'article 156 de la constitution de Weimar ne devait donner lieu qu'à quelques applications d'un caractère moins marqué et d'un succès encore plus douteux que les créations des deux lois précédentes qui cons-

(1) Sur les programmes de socialisation. Cf. Arnou « La participation des travailleurs à la gestion des entreprises » 1920 p. 123 et suiv.

(2) Sur ces questions. Cf. R. Goetz Girey, op. cit. p. 147 et suiv.

tituèrent en quelque sorte les seules applications véritables, quoique anticipées, de l'esprit de l'article 156 (1).

L'article 165 ne devait, lui, recevoir qu'une application partielle. En voici le texte in extenso :

« Les ouvriers et les employés seront appelés à collaborer sur un pied d'égalité avec les employeurs, en vue de la réglementation des salaires et des conditions du travail ainsi qu'au développement de la production industrielle. Les organisations patronales et ouvrières sont reconnues ainsi que leurs accords.

« Pour assurer la protection de leurs intérêts sociaux et économiques, les ouvriers et les employés seront légalement représentés par les conseils d'entreprises créés dans les établissements industriels, ainsi que par des conseils d'ouvriers de districts, et par un conseil d'ouvriers d'Empire.

« Les conseils d'ouvriers de districts et d'Empire formeront, avec les représentants des patrons et des autres classes de la population intéressées, des conseils économiques de districts et un conseil économique d'Empire, qui rempliront toutes les fonctions économiques d'ordre général et coopéreront à l'exécution des lois concernant la socialisation. Les conseils économiques de districts et le conseil économique d'Empire seront constitués de telle sorte que tous les principaux groupes professionnels y soient représentés d'une manière conforme à leur importance économique et sociale.

« Tous les projets de loi d'importance fondamentale et relatifs aux questions économiques et sociales seront, avant d'être déposés devant le Parlement, soumis par le gouvernement du Reich au conseil économique d'Empire. Celui-ci aura, d'autre part, le droit de prendre lui-même l'initiative de tels projets. Si le gouvernement d'Empire n'y donnait pas son assentiment, il devrait néanmoins présenter le projet au Reichstag avec l'exposé de son opinion. Le conseil économique d'Empire sera, le cas échéant, autorisé à faire défendre son projet devant le Reichstag par un de ses membres.

« Les conseils d'ouvriers et les conseils économiques pourront, dans leurs domaines respectifs, recevoir des attributions de contrôle et d'administration. Il appartiendra exclusivement aux autorités du Reich de régler la composition et les fonctions des conseils d'ouvriers et des conseils économiques, ainsi que leurs relations avec les autres organisations sociales autonomes. »

De toute cette construction théorique de conseils ouvriers et mixtes, deux éléments seulement virent le jour. Le « Reichswirtschaftsrat » ou conseil économique d'Empire, était à représentation

(1) L'article 156 fut à l'origine des lois suivantes : loi du 31 décembre 1919 sur l'électricité ; du 1^{er} avril 1920 sur l'industrie du fer ; du 31 mai 1920 sur celle du soufre et du 7 juin 1920 sur celle du goudron.

— A propos de l'échec des mesures de socialisation, Cf. Goetz Grey, op. cit. p. 150, l'auteur cite notamment l'allemand Göppert qui « n'y voit en 1921 qu'une réforme des cartels trop développés, un emploi des matériaux de l'économie libre pour l'édification d'une façade derrière laquelle les forces de l'économie s'en sont à nouveau remises complètement à elles-mêmes ». M. Goetz signale par ailleurs que l'action sur les prix résulte uniquement de la volonté du Ministre.

mixte. Créé par l'ordonnance du 4 mai 1920 sous une forme provisoire, et divisé en dix groupes correspondant aux différentes branches professionnelles et comprenant chacun trois sections : ouvrière, patronale et mixte, il devait rapidement perdre l'essentiel de son intérêt, du fait de la prédominance que prirent immédiatement les sections sur les groupes, qui se trouvèrent ainsi dissociés. Dès 1923, ce fait fut consacré en droit et les sections se réunirent à part : l'assemblée professionnelle devenait donc, selon l'expression de M. Goetz, une « assemblée de classes ».

L'autre réalisation à laquelle donna lieu l'article 165 de la constitution fut l'institution des conseils d'entreprises qu'il nous appartient maintenant d'étudier plus longuement.

SECTION II

LA LOI DU 4 FEVRIER 1920 SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISES

Nous n'entrerons pas ici dans les nombreuses discussions que le projet de loi souleva entre socialistes majoritaires, extrémistes et conservateurs, entre associations patronales et syndicats ouvriers, ni dans la relation des modifications successives dont elles furent la cause. Il convient cependant de signaler l'extrême importance que certains partis attachèrent à ces débats, importance concrétisée notamment par le fait qu'une cinquantaine de leurs membres trouvèrent la mort en manifestant à cette occasion devant le Palais du Reichstag (1).

La loi du 4 février 1920 étant d'une longueur inusitée (2), puisqu'elle comprenait 106 articles groupés en 6 titres, nous tâcherons d'en donner au moins une vue d'ensemble ordonnée, dans les paragraphes suivants.

§ 1. — CARACTERES GENERAUX

A. — Domaine d'application de la loi.

Les conseils devaient être établis dans toutes les entreprises privées ou publiques employant au moins 20 personnes. Dans les entreprises occupant de 5 à 20 personnes ayant le droit de vote, dont 3 éligibles, un délégué d'entreprise unique devait être élu (Betriebsobmann). — En principe toutes les entreprises, y compris les exploitations agricoles et forestières étaient visées par la loi. Cependant l'ar-

(1) Sur ces débats et sur les indications auxquels ils donnèrent lieu, Cf. M. Berthelot, op. cit. p. 18 à 25, ainsi que la mise au point du Ministère du Travail allemand, insérée dans l'ouvrage.

(2) Pour le texte complet de la loi, Cf. B.I.T. série législative 1920. All. 1 - 2.

ticle 5 exemptait les entreprises de navigation et l'article 62, les entreprises dont la nature pouvait s'opposer à la création ou au fonctionnement d'un conseil. De plus, dans les « établissements à caractère politique, syndical, militaire, scientifique, artistique, religieux ou similaire », les attributions des conseils étaient singulièrement réduites (Art. 67, 73 et 85). Enfin, les fonctionnaires de l'Etat devaient être soumis à une législation spéciale, sauf autorisation du gouvernement dans certains cas particuliers (Art. 10 et 13).

Lorsque dans une localité ou des localités voisines se trouvaient plusieurs entreprises similaires ou indépendantes appartenant au même propriétaire, il pouvait y avoir soit un « gemeinsamer Betriebsrat » qui se substituait aux conseils particuliers, soit un « gesamtbetriebsrat » qui fonctionnait à côté d'eux (Art. 50 et 51) (1).

B. — Constitution des comités.

Une disposition prise par l'article 6 nous marque l'influence très nette sur la loi de 1920 de l'ordonnance du 21 décembre 1918 et de la loi du 5 décembre 1916, à propos de la représentation distincte des ouvriers et des employés :

« Pour protéger les intérêts économiques spéciaux des ouvriers et des employés en face du patron, il y aura lieu d'instituer des conseils d'ouvriers et des conseils d'employés dans tous les établissements dont les conseils d'entreprises comprennent à la fois ces deux catégories de travailleurs. »

On trouve la même préoccupation dans l'article 16 qui décidait que les ouvriers et les employés devaient être représentés dans les conseils proportionnellement à leur nombre, à moins, concédait l'article suivant, que la majorité des deux groupes de travailleurs n'en ait décidé autrement. — De même l'article 18 précisait que chaque groupe devait nommer ses propres délégués au scrutin secret, sauf (Art. 19) si une majorité des deux tiers des voix s'était prononcée après un vote séparé et secret en faveur d'une élection commune.

L'article 15 décidait que le nombre minimum des membres du conseil d'entreprise devait être de 3 lorsque le nombre des travailleurs employés ne dépassait pas 49, de 5 entre 50 et 500, de 6 entre 100 et 200 et ensuite de 1 représentant supplémentaire par 200 travailleurs jusqu'à un maximum de 30.

Étaient électeurs tous les travailleurs, hommes et femmes, de l'entreprise, âgés de 18 ans révolus ; étaient éligibles ceux de 24 ans révolus appartenant à l'entreprise depuis 6 mois au moment du vote, et au corps de métier depuis 3 ans (Art. 20). La durée du mandat était de 1 an avec faculté de réélection (Art. 18).

(1) A part ces deux cas, c'est donc de « conseils d'établissements » qu'il conviendrait de parler ; nous adoptons néanmoins l'expression « conseils d'entreprises » employée par les premiers traducteurs de la loi, et consacrée depuis.

C. — Fonctionnement des comités.

Les conseils d'entreprises comprenant moins de 9 membres, devaient nommer 1 président et 1 vice-président. Ceux de plus de 9 membres pouvaient élire une commission de 5 personnes, nommée « Betriebsausschuss » (Art. 26 et 27). On retrouve ici le terme désignant les conseils dans les lois précédentes, et délaissé dans celle-ci, probablement en vue de satisfaire l'amour-propre des extrémistes.

La convocation des réunions, la fixation de l'ordre du jour, la direction des discussions incombaient au patron. Celui-ci ne pouvait assister qu'aux séances dont il avait pris l'initiative, et à celles auxquelles il était invité.

Pour permettre aux syndicats d'exercer une surveillance sur les conseils, l'article 31 prévoyait qu'un délégué de chacune des organisations ouvrières représentées aurait le droit d'assister aux séances avec voix consultative, à condition qu'un quart des membres du conseil l'ait demandé. Le patron avait la même faculté de faire intervenir un délégué des associations patronales aux séances où il pouvait lui-même assister.

Enfin, une assemblée générale des électeurs de l'entreprise était prévue par les articles 45 et 47 (Betriebsversammlung). Cette assemblée pouvait être convoquée par le président du conseil d'entreprise, lequel était tenu de le faire à la demande du patron ou du quart des électeurs. Des représentants des syndicats pouvaient y assister avec voix consultative. Cependant cette assemblée ne devait avoir aucun pouvoir de décision ou de contrôle des comptes ; elle devait se borner à transmettre des vœux et des propositions au conseil d'entreprise.

La dissolution du conseil d'entreprise pouvait être prononcée par la commission d'arbitrage (à partir de 1923 ce fut le Tribunal du Travail) à la demande du patron ou du quart des travailleurs possédant le droit de vote.

§ 2. — ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'ENTREPRISES

L'article premier de la loi de 1920 était ainsi conçu :

« Pour la défense des intérêts économiques généraux des travailleurs vis-à-vis de l'employeur, et pour soutenir ce dernier dans la réalisation des buts de l'entreprise, il sera constitué un conseil d'entreprise... »

Remarquons dès maintenant que c'est dans l'application de la seconde partie du programme d'action ainsi défini, que se situera surtout la participation du conseil à la gestion de l'entreprise. — Il convient aussi de rapprocher cet article de loi des premières lignes de l'article 165 de la constitution :

« Les ouvriers et les employés seront appelés à collaborer sur un pied d'égalité avec les employeurs, en vue de la réglementation des salaires et

des conditions du travail ainsi qu'au développement de la production industrielle. »

De ces deux textes, dont l'un précédait les dispositions prises en application de la constitution, et en fixait la portée conformément à celle-ci, il ressort que les attributions des conseils d'entreprises devaient s'exercer à la fois dans le domaine des questions sociales et dans celui des questions économiques.

A. — Attributions économiques.

On sait que les partis révolutionnaires auraient voulu faire des conseils ouvriers, la première étape vers la socialisation, et leur accorder, de ce fait, des droits presque absolus sur la gestion des entreprises. Ces prétentions furent considérablement réduites et les attributions économiques des conseils, tout en étant substantielles, en furent fort éloignées.

Etant donné leur importance intrinsèque et aussi leur caractère plus général que les attributions sociales, elles ne furent contrairement à celles-ci, dévolues qu'aux conseils d'entreprises eux-mêmes à l'exception des conseils d'ouvriers et d'employés.

Elles sont énumérées dans le premier paragraphe de l'article 66 et dans les articles 70, 71 et 72.

Le premier paragraphe de l'article 66, pour le reste consacré aux attributions sociales, prévoyait que les conseils d'entreprises devaient notamment appuyer de leurs avis la direction de l'entreprise afin d'obtenir d'accord avec elle, le meilleur rendement possible.

L'article 70 décidait que dans les entreprises dotées d'un conseil d'administration, un ou deux membres du conseil d'entreprise représenteraient les intérêts des travailleurs auprès du conseil d'administration. Cette disposition prise d'un point de vue social, était cependant très importante au point de vue économique car les pouvoirs de ces conseils étaient fort étendus, et les délégués du personnel devaient y avoir droit de vote à toutes les séances. Cependant ils étaient tenus au secret professionnel. Cet article fut complété par une loi du 15 janvier 1922 fixant la procédure d'élection et désignant les catégories de sociétés auxquelles s'appliquait cette mesure (1).

L'article 71 obligeait le patron à fournir au conseil d'entreprise un rapport trimestriel sur la situation et la marche de celle-ci, sur le rendement obtenu, et sur les besoins de main-d'œuvre. Là aussi, les membres du conseil d'entreprise étaient formellement tenus au secret.

(1) Une ordonnance du 19 septembre 1931 devait renforcer encore les pouvoirs virtuels des délégués du personnel au conseil d'administration : elle permit, en effet, à tout membre de celui-ci de demander sa réunion et de le convoquer s'il n'avait pas été réuni malgré la protestation de deux de ses membres.

Enfin l'article 72 disposait que dans les établissements occupant au moins 300 ouvriers ou 50 employés, le conseil d'entreprise pouvait exiger du patron chaque année la présentation d'un bilan et d'un compte de profits et pertes. Là encore, le secret était de rigueur. — Une loi du 5 février 1921 fut votée en application de l'article 72 et limita beaucoup sa portée. En effet, non seulement cette loi ne définissait pas ce qu'il fallait entendre par bilan et indiquait simplement qu'il devait permettre à lui seul, en dehors de tout autre document, de vérifier l'état de la fortune et des dettes de l'entreprise, mais encore elle laissait une grande liberté au patron, puisqu'elle disposait que celui-ci n'était pas tenu de fournir les documents ayant servi à l'élaboration du bilan et du compte de profits et pertes. — Ce texte devait permettre aux patrons de mauvaise foi d'être dans la légalité en ne fournissant que de vagues renseignements d'ordre général ne cadrant pas du tout avec le contrôle assez sévère qu'avait semblé vouloir accorder la loi au personnel.

D'autres dispositions plus générales atténuaient par ailleurs l'importance des attributions économiques conférées aux conseils d'entreprises.

C'étaient tout d'abord les établissements à caractère politique, syndical, etc., que nous avons cités plus haut, et auxquels ne devaient s'appliquer aucune des précédentes mesures. De plus, l'article 73 réservait pour le gouvernement le droit de dispenser certains établissements des charges des articles 70 et 72 dans le cas où des intérêts d'Etat importants l'auraient exigé. — Enfin, et surtout l'article 69 interdisait formellement aux conseils de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise en prenant, de leur propre autorité, des décisions quelconques, et réservant aux patrons le droit d'exécuter les accords conclus avec eux (1).

B. — Attributions sociales.

Il est essentiel d'observer que dès les premiers articles, la loi déclarait n'affecter en rien le droit qu'avaient les syndicats de représenter les intérêts de leurs membres. Il devait en résulter une limitation des pouvoirs des conseils en matière sociale chaque fois qu'ils risquaient de porter atteinte aux dispositions d'un contrat collectif de travail. De fait, les articles 66 et 78 qui fixaient respectivement les attri-

(1) Une ordonnance du 8 novembre 1920 fixant la procédure à suivre par le patron avant d'être autorisé à fermer partiellement ou totalement son établissement, du fait de la crise, accentua au contraire les pouvoirs d'ordre économique des conseils d'entreprises, puisqu'ils étaient admis à examiner avec les pouvoirs publics, la direction, et des experts, les raisons de fermeture. La décision cependant, appartenait au commissaire de démobilisation.

Cette disposition ne concernait que les établissements employant plus de 20 personnes.

butions sociales des conseils d'entreprises et des conseils d'ouvriers et d'employés, soumettait leur exercice à la condition de rester dans le cadre des contrats collectifs en vigueur. — De plus, l'article 78 ne reconnaissait aux conseils d'ouvriers et d'employés le droit d'élaborer les règles de l'embauchage, qu'en l'absence de tout contrat collectif ; il en était de même pour la réglementation des salaires et des conditions de travail. — Mieux encore, l'article 85 déniait aux mêmes conseils le droit d'élever une réclamation contre tout renvoi individuel qui aurait été prononcé conformément aux clauses d'un contrat de travail.

On voit quelles précautions furent prises pour protéger l'influence des syndicats, en dehors même de celle qui consistait à admettre des délégués de ceux-ci dans les séances des conseils et des assemblées générales et que nous connaissons déjà.

C'est dans ces limites ainsi fixées que devaient s'exercer les attributions sociales des conseils d'entreprises et des conseils d'ouvriers et d'employés.

L'article 66 notamment disposait que les conseils d'entreprises devaient coopérer à l'élaboration des conditions de travail plus favorables ; éviter les perturbations dans la marche de l'entreprise et faire appel à la commission d'arbitrage en cas de conflit entre le patron et le conseil ou le personnel ; veiller à l'exécution des décisions arbitrales acceptées par les parties intéressées ; fixer et modifier, d'accord avec le patron, les conditions communes de travail pour le personnel ; veiller à la protection du droit de coalition pour la classe ouvrière ; recevoir les plaintes des conseils d'ouvriers et d'employés, et s'efforcer, d'accord avec le patron, d'en faire disparaître les causes ; combattre les risques d'accidents et veiller aux conditions d'hygiène ; coopérer à la gestion des fonds de pension et des logements ouvriers, et s'intéresser en général à toutes les questions concernant le bien-être de la classe ouvrière. — L'article 71 ajoutait à tout cela le droit pour le conseil d'entreprise ou pour la commission d'entreprise de cinq membres, de demander au patron des éclaircissements sur les affaires concernant le contrat de travail et l'activité des travailleurs, et de réclamer la communication des listes de salaires et des documents nécessaires à l'application des contrats de travail existants.

Quant aux conseils d'ouvriers et d'employés, leurs attributions énumérées par l'article 78 étaient à peu près semblables à celles des conseils d'entreprises, mais avec un caractère de spécialité plus marqué, étant donné les différences séparant les groupes qu'ils représentaient.

C'est ainsi que chacun devait veiller à l'application des mesures législatives, des contrats collectifs et des décisions arbitrales concernant particulièrement la partie du personnel dont il était issu ; ces

conseils devaient également, lorsqu'il n'existait pas de contrat collectif, coopérer avec les organisations syndicales en vue de la réglementation des salaires et des conditions de travail, de l'introduction de nouvelles méthodes de paiement, de la fixation des congés, etc. ; il leur incombait également d'établir, d'accord avec les patrons (et toujours dans le cadre des contrats collectifs) le règlement de travail, d'élaborer des règles générales pour l'embauchage du personnel (à la condition, nous l'avons vu, qu'il n'existât pas de contrat collectif) et enfin d'intervenir en cas de renvoi d'un travailleur de leur catégorie, à condition que ce dernier ait porté plainte dans les cinq jours de la notification du renvoi (1).

Ce bref exposé des attributions économiques et sociales des conseils d'entreprises a suffi pour nous montrer combien, malgré tout, la loi eut à cœur de ménager les pouvoirs du patron en ce qui concerne surtout les questions économiques, et les prérogatives des syndicats en ce qui concerne surtout les questions sociales.

Il s'impose maintenant d'essayer de voir quels furent les effets et les répercussions de la loi sur ces trois catégories d'intéressés au premier chef : les patrons, les syndicats et le personnel.

SECTION III

EFFETS ET RÉPERCUSSIONS DE LA LOI DU 4 FÉVRIER 1920

§ 1. — REACTIONS SYNDICALES

Nous avons vu comment les syndicats avaient su préparer le terrain à la loi de 1920 pendant que celle-ci était encore sur le chantier, en signant des accords ou en provoquant des sentences arbitrales conformes à leur manière de voir. Cette opinion fut d'ailleurs clairement exposée à leur congrès de Nuremberg en juillet 1919. Il y fut rédigé un code sur les droits des conseils d'entreprises et leurs relations avec les syndicats. On y lisait notamment :

« D'accord avec les syndicats et appuyés sur leur autorité, les conseils d'entreprises réaliseront la démocratie dans l'usine. Le fondement de cette démocratie est le contrat collectif de travail sanctionné juridiquement et ayant force de loi. »

(1) Une ordonnance du 13 octobre 1923 devait amener une restriction à cette dernière attribution : en effet, elle permit au patron de procéder lui-même aux licenciements d'ouvriers que la situation économique de son entreprise rendait nécessaires, à condition que le nombre des travailleurs congédiés ne dépassât pas un pourcentage déterminé. Cette disposition n'était applicable qu'aux établissements occupant plus de 20 personnes.

Cf. M. Berthelot, op. cit. p. 37..

Le contrat collectif était donc la base même de la politique syndicale ; et M. Berthelot put écrire à ce propos :

« En se réservant la conclusion de ces contrats et en confiant aux conseils d'entreprises le soin de vérifier leur application, les syndicats étaient certains d'exercer toujours une autorité incontestée sur les représentations ouvrières (1) ».

Nous avons pu nous rendre compte que sur ce point les syndicats obtinrent pleine satisfaction, puisque la loi réserva en toutes occasions l'autorité du contrat collectif, l'imposa même dans certains cas, et invita les représentants des syndicats à siéger aux conseils du personnel. Aussi les syndicats, à peine la loi votée, prirent-ils leur rôle très au sérieux : ils organisèrent discours et conférences d'initiation pour leurs adhérents, installèrent des bureaux de documentation, fondèrent des journaux spéciaux, ouvrirent des écoles (il y eut des universités ouvrières à Francfort, Berlin, Dusseldorf, Munster, etc.).

Cependant leur succès même obligea les syndicats libres à agir encore davantage en vue de s'intégrer complètement les conseils d'entreprises. En effet, socialistes indépendants et communistes ne tardèrent pas à déclencher une violente campagne, non plus seulement contre les attributions et le fonctionnement des conseils d'entreprises, mais surtout contre l'organisation des relations de ceux-ci avec les syndicats. Aussi, une commission centrale des conseils d'entreprises se constitua à Berlin en vue de grouper les conseils sous son égide et de leur donner le rôle politique que l'assemblée nationale leur avait refusé, ainsi qu'à y réduire du tout au tout l'influence des syndicats.

Ceux-ci réagirent vigoureusement : après s'être entendue avec l'union des associations libres d'employés (A.F.A.) la ligue générale des syndicats (2) constitua avec elle une autre « commission centrale des conseils d'entreprises » et établit le 5 juillet 1920 un programme qui prévoyait la constitution de quinze groupes d'industries, fixait les devoirs des conseils d'entreprises ainsi que les moyens de remplir ces devoirs, et proclamait, pour finir, que toute action indépendante des conseils d'entreprises ou des syndicats ne pouvait qu'être nuisible, que seule la coopération la plus intime pouvait conduire au succès final.

Peu de temps après, en octobre 1920, eut lieu un congrès général des conseils d'entreprises allemands affiliés aux syndicats libres et à l'« A.F.A. ». S'il y fut reconnu que les attributions des conseils d'entreprises étaient insuffisantes, surtout en ce qui concernait l'embauchage et le renvoi du personnel, la nécessité de la plus grande discipline y fut néanmoins affirmée, ainsi que celle de l'accord étroit avec les syndicats. A une imposante majorité, le congrès vota une motion

(1) Op. cit. p. 15.

(2) Elle groupait à cette époque environ 9 millions de socialistes.

déclarant que « les conseils d'entreprises devaient s'appuyer sur les syndicats... et prendre rang dans l'organisation syndicale ».

A la suite de ce congrès, une partie des socialistes indépendants, dont les principaux leaders, se rattacha au parti communiste. Et ce dernier, ainsi renforcé, entreprit, surtout en Allemagne centrale, une politique d'agitation et de terrorisme qui contraignit les plus modérés de ses membres, dont un grand nombre des nouveaux venus, à le quitter. L'échec de cette politique, combattue par les armes, amena les communistes à reconsidérer leurs procédés et à ne pas dépasser le cadre de la grève, moyen d'action qu'ils employèrent d'ailleurs à tout propos ; ils y joignirent bientôt la création de « comités d'action » (Aktionausschüsse) doublant les conseils d'entreprises mais dont le rôle dépassait nettement les fonctions de ceux-ci, car il devait être de préparer le contrôle de toute l'économie par le prolétariat ; enfin furent convoqués par leurs soins plusieurs congrès généraux des conseils d'entreprises destinés à donner le change sur leurs intentions et à leur attirer la confiance des conseils, mais qui n'en groupèrent que quelques-uns, généralement issus des entreprises dont le personnel adhérerait en majorité au parti communiste.

L'échec de celui-ci pour détacher les conseils d'entreprises des syndicats libres, fut consolidé par l'union des partis socialistes majoritaire et indépendant scellée au congrès de Nuremberg le 24 septembre 1922.

Quant aux syndicats chrétiens et aux syndicats démocratiques, leur position fut, dès le début, la même que celle des syndicats libres, et la propagande extrémiste n'eut pas plus de prise sur les conseils d'entreprises de leur ressort que sur ceux qui dépendaient des syndicats libres.

C'est ainsi qu'au congrès des conseils d'entreprises chrétiens qui eut lieu à Essen le 10 novembre 1920, le Ministre du Travail déclarait :

« La loi du 4 février ne doit pas être un prétexte pour émettre des revendications irréalisables, elle doit fournir seulement à l'ouvrier la possibilité d'améliorer ses relations avec l'entreprise. »

Et la résolution du congrès ajouta :

« Le devoir essentiel des conseils d'entreprises consiste à mettre leurs actes d'accord avec l'esprit de la loi, »

Les syndicats chrétiens de leur côté, publièrent au mois d'avril 1921 un manifeste où se lisaient ces mots :

« Les syndicats chrétiens considèrent les conseils d'entreprises comme une partie intégrante et indispensable des organisations syndicales... Les syndicats chrétiens ne connaissent qu'un but : limitation des conseils d'entreprises à une tâche purement économique, collaboration intime avec les

syndicats. L'essentiel, pour les conseils d'entreprises, est de remplir les devoirs les plus importants qui leur ont été fixés par la loi. »

Même opinion chez les syndicats démocratiques dont l'un des chefs dit au congrès de Berlin en novembre 1920 :

« Il faut repousser énergiquement toute tentative d'organisation autonome à l'intérieur de l'usine, et tout groupement des conseils d'entreprises en organisation indépendante (1). »

Aussi le congrès de la confédération générale des syndicats allemands réuni à Leipzig en 1922 put-il voter une résolution constatant l'unité complète des syndicats et des conseils d'entreprises ; et demandant que ceux-ci agissent « comme les hommes de confiance légaux et syndicaux des ouvriers pour la réalisation des buts des syndicats » (2).

Selon l'expression de M. Goetz Girey, de l'institution des conseils d'entreprises, les syndicats avaient fait leur institution (2). Le programme énoncé à Nuremberg en 1919 était atteint.

Ce fut pour maintenir cet état de choses favorable que les syndicats s'opposèrent à la création des organismes paritaires de district prévus par la constitution et dont ils purent dire qu'ils ne présentaient plus pour la classe ouvrière le même intérêt qu'ils auraient eu au moment où le mouvement syndical était encore trop faible pour réaliser lui-même la défense des travailleurs.

§ 2. — EFFETS SUR LE PERSONNEL

En général, et à part les syndicalistes militants, les membres du personnel des entreprises accueillirent la loi avec une certaine indifférence. Les élections se firent dans le plus grand calme et M. Max Gottschalk affirmait en 1921 que certains patrons de petites entreprises durent obliger leurs employés à élire des délégués (3). Un journal allemand cité par M. Berthelot écrivait, à la même époque :

« Les inspecteurs du travail prussiens disent que, dans de nombreuses entreprises, il a fallu faire preuve de la plus grande insistance pour déterminer les ouvriers à élire des conseils. Parfois même, les ouvriers ont refusé de procéder à l'élection. Les femmes, en particulier ont manifesté une profonde indifférence à l'égard de la loi. »

Une fois élus, il semble que les conseils ne se montrèrent pas

(1) Les citations précédentes sont extraites du livre de M. Berthelot, p. 42-62.

(2) Goetz Girey, op. cit p. 115.

— Ce succès devait être de longue durée puisqu'en 1930 encore, 86,9 % des membres des conseils appartenaient aux syndicats libres, et 7,2 % aux syndicats chrétiens. En 1931, ces chiffres furent respectivement de 83,6 et 7,9.

(3) « La représentation des ouvriers et des employés dans la direction des entreprises en Allemagne », 1921.

toujours à la hauteur de leurs tâches, même les plus élémentaires. C'est ainsi que le même journal déjà cité, écrivait en 1922 :

« La masse de la classe ouvrière manque encore aujourd'hui des connaissances techniques indispensables pour apprécier les questions les plus simples qui la touchent de près. On n'apprendra pas sans étonnement, par exemple, que les inspecteurs prussiens du travail se sont plaints unanimement dans leurs rapports de 1921, de n'avoir trouvé auprès des conseils d'entreprises qu'un appui insuffisant. Les conseils d'entreprises se sont montrés incapables de lutter efficacement contre les accidents du travail. Ce sont les inspecteurs qui ont dû indiquer eux-mêmes en toute évidence, les causes du danger. »

Dans ces conditions, on peut se demander dans quelle mesure les conseils remplirent leurs fonctions plus importantes, d'ordre technique ou économique. Et il apparaît d'après les observateurs autorisés que cette mesure fut bien près d'être nulle.

« Après un an d'application il faut conclure que l'ouvrier n'a pas du tout usé des prérogatives accordée par l'article 66 (de proposer de nouvelles méthodes de production et de travail)... on ne signale pas une seule espèce dans laquelle les conseils d'entreprises auraient proposé des mesures pouvant favoriser la production, soit par l'introduction de nouvelles méthodes, soit par tout autre moyen (2). »

Il est juste d'ajouter que les patrons ne se montrèrent que rarement empressés à leur permettre de remplir utilement ce rôle de collaborateurs. C'est ainsi qu'à ce propos s'exprimait en 1931 un président de conseil d'entreprise dans une lettre adressée à M. Goetz :

« Les membres élus au conseil d'administration obtiennent des éclaircissements sur tout ; le bilan, le compte des profits et pertes, etc... ; cependant leur influence est très faible, car les décisions principales sont déjà prises dans la commission du conseil d'administration. La séance n'est, dans la plupart des cas, qu'une formalité. »

Il n'est pas interdit de penser que les patrons ne se souciaient nullement de faire participer à la gestion de leur entreprise des gens qui ne possédaient ni l'instruction, ni même la plupart du temps la volonté nécessaires à cette collaboration.

A cette cause provenant des patrons, il faut ajouter aussi celle qui tenait à la politique traditionnelle des syndicats d'éviter de donner une action efficace sur la production à un organisme issu de l'entreprise ; ils considéraient, en effet, que les questions économiques ne pouvaient être réglées que par des dispositions provenant de l'extérieur et dépassant le cadre de l'entreprise.

« La pénétration de la direction économique devra passer par les organes supérieurs à l'entreprise ; la solution ne pourra en être appor-

(2) Max Gottschalk, *op. cit.* p. 30.

tée par les travailleurs dans l'entreprise, mais par leurs unions professionnelles et toute l'organisation syndicale » (1).

Ce n'est pas à dire que la présence aux conseils d'administration de délégués du personnel n'ait jamais eu que la valeur d'un symbole et une portée illusoire. Elle eut un rôle non négligeable d'éducation que Walter Rathenau constata en ces termes :

« En prenant connaissance des problèmes économiques que pose la conduite des affaires, les ouvriers se sont rendus compte à leur propre étonnement, que l'occupation des patrons ne consistait pas seulement à amasser des fortunes, mais qu'ils avaient à se préoccuper de mille difficultés dont la solution nécessitait des connaissances étendues et un travail assidu (2). »

Cependant mis à part cet avantage d'éducation économique élémentaire par contacts avec les dirigeants et avec la gestion, on peut affirmer que la seconde partie de la mission des conseils : « soutenir l'employeur dans la réalisation des buts de l'entreprise » a été délaissée en grande partie du fait des travailleurs eux-mêmes, c'est-à-dire de leur indifférence ou de leur ignorance, mais en partie aussi du fait de la politique syndicale et de la méfiance patronale. Aussi peut-on en conclure avec M. Gottschalk que « les conseils d'entreprises ne se sont pas considérés du tout comme les collaborateurs des patrons, mais uniquement comme les intermédiaires entre ceux-ci et les ouvriers » (3).

Quant à la première partie de leur mission, c'est-à-dire la défense des intérêts des travailleurs vis-à-vis de l'employeur, elle s'exerça le plus souvent dans les meilleures conditions, sauf toutefois lorsque des raisons politiques en déformaient la nature. De nombreux conflits furent aplanis plus aisément que par le passé, et dans certaines entreprises le conseil devint un intermédiaire indispensable entre la direction et le personnel. — Mais on sait combien, dans l'exercice de ces fonctions, les conseils furent limités par la loi elle-même qui leur interdisait tout accord avec les patrons non conforme aux contrats collectifs, s'il en existait, et s'il n'en existait pas, ne leur permettait de conclure ces accords qu'à la condition de le faire en collaboration avec les organisations syndicales.

L'un des motifs pour lesquels les patrons acceptèrent volontiers de s'appuyer sur les conseils d'entreprises fut l'espoir qu'ils eurent de développer leurs fonctions sociales à la fois pour équilibrer la puissance syndicale, et pour obtenir plus facilement des concessions susceptibles de servir les intérêts de leur affaire. Dans certaines circonstances, ils réussirent notamment, chose remarquable, à faire accepter

(1) Déclaration de Naphtali à Hambour. Cité par M. Goetz, op. cit.

(2) Cité par Max Gottschalk dans la « Revue du Royaume de Belgique » juillet 1921.

(3) « La représentation des ouvriers et des employés... », op. cit. p. 30.

aux conseils des réductions de salaires en leur démontrant qu'elles étaient préférables à des licenciements partiels. — Cependant, dans l'ensemble, les syndicats ont maintenu leur position, d'ailleurs fort bien préservée par le texte de la loi, et ont su cantonner les conseils d'entreprises dans leur rôle subalterne de contrôle, sans laisser s'étendre le moins du monde leur droit, assez mince, d'initiative.

Pour résumer en quelques mots ces rapides considérations sur les effets de la loi de 1920 à l'égard du personnel des entreprises, nous ne saurions mieux faire que de transcrire ce qu'écrivait déjà en 1922, M. le Professeur Pirou à ce propos :

« Les conseils d'exploitation n'ont nullement introduit dans l'industrie allemande un régime de co-gestion ; ils n'ont été qu'un nouveau moyen d'expression et de défense des intérêts collectifs de la main-d'œuvre (1). »

§ 3. — REACTIONS PATRONALES

Nous venons de voir dans quelle mesure les patrons arrivèrent à s'entendre avec le personnel pour peu que la politique n'envenimât point leurs rapports. On ne doit pas conclure à l'acceptation sans réserves de la loi par les patrons.

Dès avant le vote de celle-ci, les deux grandes associations du patronat industriel, l'Association d'Empire de l'industrie allemande et l'Union des associations allemandes d'employeurs, tout en se plaçant sur le terrain de la communauté du travail, élevèrent une protestation unanime et formelle de l'industrie contre le projet de loi. Le grand reproche fait à ce projet tenait surtout aux dispositions permettant au personnel de participer à la gestion, c'est-à-dire l'admission des membres des conseils d'entreprises dans les conseils d'administration, la communication du bilan et du compte de profits et pertes, et la possibilité d'introduire de nouvelles méthodes de travail. — L'Association centrale du grand commerce allemand qui se déclarait également attachée au principe des communautés de travail, avait joint ses doléances à celles de l'industrie :

« Il est pratiquement impossible d'admettre que les conseils puissent s'immiscer avec un droit de décision égal à celui du patron, dans la gestion de l'entreprise. Ce serait menacer l'entreprise de ruine, et nuire aussi bien à l'ensemble de la vie économique qu'aux intérêts des employés et ouvriers. »

De même, la commission principale du congrès de l'industrie et du commerce, organe supérieur des chambres industrielles et des chambres de commerce, éleva en novembre 1919 « une protestation formelle contre l'admission des membres des conseils d'entreprises

(1) G. Pirou. R.E.P. Sept. Oct. 1922.

dans les conseils d'administration, contre l'obligation imposée aux patrons de soumettre le bilan de l'entreprise et un compte de profits et pertes », etc...

Nous avons déjà vu comment, la loi n'ayant pas tenu compte de ces critiques, il avait pu être reproché aux patrons de s'être fait justice en prenant les principales décisions en dehors du conseil d'administration pour n'avoir pas à y délibérer des questions importantes en présence des représentants du personnel. D'autres moyens de tourner la loi furent imaginés, notamment celui ayant consisté à modifier le statut des sociétés et à y supprimer le conseil d'administration ou, tout au moins à en changer le nom, pour n'avoir pas à appliquer la loi ; une autre méthode fut d'interdire aux délégués l'accès aux assemblées générales que la loi avait omis de prévoir formellement. Ajoutons-y, plus simplement, l'usage de l'article 69 qui réservait aux patrons le droit d'exécuter les accords conclus avec les représentants ouvriers et interdisait aux conseils d'entreprises de s'immiscer dans la gestion des affaires en prenant eux-mêmes des décisions.

Cependant, on sait que l'emploi de ces moyens dilatoires resta bien souvent inutile, les représentants du personnel n'ayant eu, la plupart du temps, aucune autre ambition que celle d'améliorer le sort de leurs mandants. Quant aux questions sociales, elles purent donner lieu à de sévères discussions entre syndicats, conseils d'entreprises et patrons dont nous avons déjà vu que le but, en cette matière, était d'accroître les pouvoirs des uns aux dépens de ceux des autres. Cependant, ces luttes, comme le note M. Berthelot, ne dépassèrent pas le cadre d'un « combat légal, comme il s'en livre chaque jour dans la vie économique et dans la vie politique, et qui, loin de nuire au progrès, lui donne bien souvent une allure plus ferme et plus régulière ».

Mais qu'ils aient appliqué la loi avec bonne foi ou non, que les conseils d'entreprises leur aient été utiles ou néfastes, les patrons, dans leur immense majorité, ne s'y étaient jamais ralliés sans arrière-pensée.

Nous savons déjà qu'au moment de la préparation de la loi, les grandes organisations patronales s'étaient toutes déclarées attachées au principe de la communauté de travail dont les réalisations devaient disparaître peu à peu par suite de divergences d'ordre politique. Or le patronat, malgré la désuétude où tombait l'institution, continua à défendre vigoureusement l'idée qui l'avait fait naître, par réaction contre la politique syndicale tendant à grouper les travailleurs en organismes distincts de l'entreprise et à leur faire oublier celle-ci, par réaction aussi contre le fait que les conseils d'entreprises n'avaient agi que fort peu en vue de s'intégrer dans la vie de l'entreprise et s'étaient surtout considérés comme des organes de contrôle chargés de protéger et de promouvoir les intérêts des travailleurs,

ainsi que de faire respecter les volontés syndicales, fût-ce au détriment de l'intérêt général.

Mais la communauté de travail préconisée par les patrons n'était plus la trop vaste « *Arbeitsgemeinschaft* » abandonnée par les syndicats ; c'était la « *Werksgemeinschaft* » (1), la communauté d'œuvre, d'ouvrage, c'est-à-dire une notion beaucoup plus proche de l'entreprise, et qui, pour être restée abstraite pendant la durée de la République de Weimar, n'en correspondait pas moins aux yeux de ses défenseurs, à une réalité plus profonde encore que celle qui avait donné naissance aux « *Arbeitsgemeinschaften* ».

Dans la lutte pour la diffusion de cette idée, industriels et commerçants allemands furent soutenus par un certain nombre de doctrinaires dont, à vrai dire, quelques-uns, tels Weinschuh et Helpach, avaient dès 1921 mis l'accent sur l'importance au point de vue social de la cohésion technique et morale de l'entreprise. Mais ce fut surtout quelques années plus tard avec Albrecht et Vorwerck et davantage encore en 1926 avec Bang (2), que l'idée de la « *Werksgemeinschaft* » elle-même donna lieu à des développements théoriques forts éloquentes. On doit notamment à Vorwerck une parfaite définition de la nouvelle communauté de travail.

« Ce n'est pas uniquement une communauté pour le travail, mais une communauté fondée sur le sort commun de tous ceux qui exécutent le même travail, que ce soit en le dirigeant ou en l'accomplissant. »

Quant à Bang, il ne voyait dans la question sociale qu'un problème moral et non matériel. Pour lui, l'opposition du patron et de l'ouvrier n'avait rien d'économique ; aussi voulait-il remplacer l'idée immorale de classe, par l'idée morale de communauté. — La communauté d'entreprise aurait notamment l'avantage de supprimer la violence faite au travailleur par les syndicats en même temps que la violence faite à l'entreprise par les conventions collectives. — Trois principes seraient à la base de l'institution : la liberté morale, la fidélité réciproque, et l'autocratie de la direction. Ce dernier principe ne devait pas empêcher Bang de préconiser la création d'un organe représentatif du personnel, comme l'un des moyens de l'attacher à son entreprise.

L'idée de communauté de travail préconisée ici dans un but exclusivement professionnel et social devait être reprise et appliquée légalement sous un nom légèrement différent par le régime national-socialiste qui y vit, en même temps que le moyen de se concilier le patronat allemand, celui d'entreprendre à moindre frais la politique de puissance qu'il entendait poursuivre.

(1) Il semble qu'on puisse même traduire cette expression par « Communauté d'usine » sans risquer de faire un contresens.

(2) Bang « *Deutscher Wirtschaftsziele* » 1926.

Sur l'œuvre de Bang Cf. Bollecker « La charte du travail du III^e Reich » Sirey 1937.

SECTION IV

LE CONSEIL DE CONFIANCE

§ 1. — GENERALITES

Dès sa prise de pouvoir, le gouvernement national-socialiste se mit en devoir de réduire les grandes fédérations syndicales. Il le fit au nom du principe de la « communauté d'entreprise » (*Betriebsgemeinschaft*) qui n'était autre que celui de la « *Werksgemeinschaft* », emprunté aux industriels allemands et promu au rang de slogan officiel. En même temps il prorogea les élections aux conseils d'entreprises qui devaient avoir lieu quelques semaines plus tard, et y faisait procéder à une épuration en règle, si bien qu'en peu de temps les cellules nationales-socialistes remplacèrent effectivement au sein des entreprises les anciens conseils de 1920. — Bientôt le Führer annonça officiellement la dissolution de toutes les organisations syndicales et leur remplacement par une organisation unique groupant toutes les catégories de producteurs et devant porter le nom de « *Reichsbetriebsgemeinschaft* ».

La politique sociale allait devenir une politique totalitaire poursuivie dans un but unique et sous la direction d'un seul mouvement. L'un des principes essentiels de cette nouvelle politique était le principe de la « *Menschenführung* », c'est-à-dire, du gouvernement des hommes. Voici ce qu'écrivait à ce propos un doctrinaire du nouveau régime :

« La communauté d'entreprise est la cellule de la vie économique de la nation... Et comme l'économie ne met pas seulement en jeu les éléments matériels mais également les hommes vivants, il est clair que le problème de l'économie est en première ligne un problème de conduite des hommes et d'emploi des hommes. »

L'application de ce principe dans chaque communauté d'entreprise devait permettre d'y créer une sorte de psychose de l'effort collectif dans le sens et vers le but indiqués par le Führer.

La communauté d'entreprise allait devenir la cellule élémentaire et autonome de l'immense organisme qui serait chargé d'orchestrer le formidable effort économique nécessaire à la réalisation des aspirations politiques du Reich : le Front du Travail.

Toute considération sociale est absente du système ainsi édifié, et si certaines mesures semblent en être inspirées, ce n'est jamais à titre principal : le véritable but reste de favoriser la production et les doctrinaires du parti l'affirment dans des textes que leur inhumanité même pare d'une certaine grandeur.

« Il ne faut pas que l'œuvre à accomplir souffre de l'excès d'égards que, l'on aurait pour les plus faibles, ce serait revenir à la fausse mystique syndicaliste. Le faible doit être éperonné par l'exemple des forts. On doit lui laisser le temps de se remettre au diapason général. Mais s'il n'y parvient pas, il vaut mieux l'écarter... on voit qu'il s'agit d'une dure loi, mais c'est à cette loi que le peuple allemand s'est tout entier soumis. La sensiblerie humanitaire que l'on nous présente souvent à l'étranger comme l'âme de la politique sociale n'a rien à faire au sein de la communauté d'entreprise, où l'esprit d'émulation dans le service doit être la règle. »

L'ensemble des principes annoncé par Hitler en Novembre 1933 donna lieu à la loi du 20 janvier 1934 nommée généralement « Charte du Travail du III^e Reich ». Celle-ci proclame donc dans son article premier que :

« Dans l'entreprise travaillent en commun l'entrepreneur comme chef d'entreprise, les ouvriers et les employés comme personnel, en vue d'atteindre les buts de l'entreprise et pour le bien commun du peuple et de l'Etat. »

L'article 2 déclare :

« Le chef d'entreprise décide vis-à-vis de la collectivité ouvrière dans toutes les affaires qui intéressent l'entreprise, dans la mesure où elles sont réglées par la présente loi.

« Il doit prendre soin du personnel. Ce dernier, en retour, lui doit la fidélité fondée sur la communauté d'entreprise. »

On retrouve dans ces deux articles l'essentiel de la doctrine nationale-socialiste à l'échelle de l'entreprise : le principe du chef, le service de l'Etat, dont les théoriciens tirèrent que même la propriété de l'entreprise devenait un prêt de la collectivité (constatation d'ailleurs purement morale) (1), la communauté d'entreprise et enfin la fidélité qu'elle doit engendrer, fidélité que Bang avait déjà préconisée et que les propagandistes du régime rattachèrent tous, avec un ensemble étonnant, à une institution tirée de la vieille tradition germanique du Moyen-Age : le « Treudienstvertrag », c'est-à-dire le contrat de travail fondé entièrement sur la protection et la foi du maître et du compagnon.

Le principe du chef aurait dû mener normalement à supprimer toute représentation ouvrière. Cependant le principe de la communauté d'entreprise nécessita la création d'un symbole de cette communauté sous la forme d'un organisme à pouvoirs fort limités, ne risquant donc pas de porter atteinte aux droits et aux responsabilités désormais illimitées du chef, et dont le nom pouvait évoquer la confiance mutuelle de celui-ci et de ses « protégés » en même temps que la fidélité de ceux-ci à son égard : le conseil de confiance (Vertrauensrat).

(1) Cf. sur ce point Bollecker, op. cit. p. 75.

§ 2. — CONSTITUTION ET FONCTIONNEMENT

L'article 5 de la loi posait la règle suivante :

« Le chef d'une entreprise occupant normalement au moins 20 travailleurs aura à ses côtés des hommes de confiance faisant partie du personnel, en tant que conseillers... »

Étaient cependant exemptées de cette obligation, les entreprises publiques (où une loi du 23 mars 1934 devait instituer un régime encore plus autoritaire), les administrations du parti et du front du travail, la marine et l'aviation, les intérieurs familiaux comme lieux de travail.

Le nombre des hommes de confiance devait varier de 2 au moins à 10 au plus, selon l'importance du personnel ; il devait être tenu compte pour l'élection de la proportion de chacun des groupes dans le total (ouvriers, employés, travailleurs à domicile).

Pour être éligible, il fallait être âgé de 25 ans et avoir travaillé depuis plus d'un an dans l'entreprise et de deux ans dans la profession ; il fallait aussi être en possession de ses droits civiques, faire partie du Front du Travail ; il n'était pas nécessaire d'être inscrit au parti national-socialiste, mais il fallait offrir la garantie « d'être prêt à intervenir à tout moment et sans réserve pour l'état national ».

Pour être électeur, il suffisait d'avoir 21 ans et de jouir de ses droits civiques.

Une liste des candidatures était dressée par le chef d'entreprise en accord avec le représentant du parti dans l'entreprise. Nul ne pouvait voter pour une personne dont le nom n'était pas indiqué sur la liste : on pouvait seulement remettre le bulletin blanc, ou rayer totalement ou partiellement le nom des candidats.

Si le conseil ainsi élu était incomplet, le Commissaire au Travail pouvait la compléter d'autorité. Le mandat durait un an.

Les membres du personnel élus au conseil de confiance devaient prêter serment le jour de la fête du travail « de ne servir dans l'exercice de leurs fonctions que le bien de l'entreprise et de la communauté de tous les citoyens, en rejetant leur intérêt personnel, et de se comporter dans leurs mœurs et leur travail de façon exemplaire pour tous les membres de l'entreprise ».

La fonction était honorifique et gratuite ; une protection spéciale contre les licenciements leur était accordée et leur congédiement était interdit, sauf en cas d'arrêt total ou partiel de l'entreprise, ou en cas de motif grave justifiant le renvoi sans observation du délai-congé. Toutefois, ils pouvaient être révoqués par la commission du Travail pour incapacité technique ou personnelle.

Le chef d'entreprise présidait le conseil de confiance (1), différence notable avec le régime de 1920 et conséquence du fait que le chef d'entreprise, avant même d'être le chef, est membre de la communauté d'entreprise.

§ 3. — *ATTRIBUTIONS DU CONSEIL DE CONFIANCE*

Elles sont assez restreintes ; la loi, tout d'abord, lui imposait une obligation assez abstraite :

« Le conseil de confiance a le devoir d'approfondir la confiance réciproque à l'intérieur de l'entreprise ».

Puis venaient les attributions de nature plus objective :

« Le conseil de confiance a mission de délibérer sur toutes les mesures qui servent à l'amélioration du rendement du travail, de l'établissement et de l'exécution des conditions générales de travail, en particulier du règlement d'entreprise, à la réalisation et à l'amélioration de la protection contre les dangers de l'entreprise, au renforcement de la solidarité de tous les membres de l'entreprise entre eux et avec l'entreprise, et sur toutes les mesures qui servent les intérêts communs de tous les membres de la communauté. De plus, le conseil de confiance participe au règlement de tous les conflits et doit être entendu avant la fixation des amendes prévues au règlement d'atelier. »

Sur tous ces points, le rôle du conseil de confiance était purement consultatif ; cependant lorsqu'une amende était infligée à un membre du personnel, le chef d'entreprise devait l'entendre, quitte d'ailleurs à ne pas suivre l'avis du conseil.

De plus, une réminiscence probable de la loi de 1920 fit attribuer au conseil de confiance en matière de fixation des conditions générales de travail, des pouvoirs analogues à ceux des anciens conseils d'entreprises, à condition toutefois de ne pas les utiliser, comme le faisaient ceux-ci, pour la défense des intérêts particuliers du personnel, mais uniquement pour le bien de l'entreprise et l'intérêt général.

« La majorité du conseil de confiance de l'entreprise peut faire appel par écrit et sans délai au commissaire du travail contre les décisions du chef... fixant les conditions générales de travail, en particulier contre le règlement d'atelier lorsque la décision ne paraît pas compatible avec la situation économique ou sociale de l'entreprise. Les effets de la décision du chef... ne sont pas arrêtés par cet appel (2). »

(1) Le chef d'entreprise doit être, ici, entendu au sens de chef d'établissement. Il devait, en effet, y avoir un conseil de confiance par unité technique de production, c'est-à-dire, par établissement.

(2) Par suite de la disparition des syndicats et des conventions collectives, le règlement d'atelier avait pris une grande importance et était devenu obligatoire pour les entreprises groupant plus de 20 ouvriers et employés. Depuis le début de la guerre toutefois, les questions de salaires et de débauchage étaient réglées exclusivement par les Pouvoirs publics. Cf. Véronique Dussauze « L'Organisation professionnelle en Allemagne », p. 23 et suiv.

Toutefois, une autre disposition atténuait encore la rigueur relative de ce texte en prévoyant la traduction devant le tribunal d'honneur des hommes de confiance ayant abusé à tort de ce droit. Encore, avant d'en arriver là, toute une procédure était imaginée, destinée à tenter de résoudre toutes ces questions à l'intérieur même de l'entreprise ; à la majorité des voix, le conseil pouvait exiger d'être réuni par le chef ; en cas de désaccord, une requête signée de la majorité des membres du conseil (y compris ceux qui n'étaient pas à la réunion) était remise au chef, lequel devait la transmettre dans les trois jours au commissaire du travail avec ses observations. Ce dernier pouvait, en connaissance de cause, donner certains ordres au chef d'entreprise, et s'il n'étaient pas respectés, intervenir directement.

Il n'y a donc que dans cette dernière et faible mesure qu'on puisse parler de participation du personnel à la gestion par l'intermédiaire du conseil de confiance. Encore cette participation n'était-elle qu'indirecte et virtuelle. De plus, l'absence de toute compétence d'ordre économique faisait du conseil de confiance un organe profondément différent de ses prédécesseurs et notamment du conseil d'entreprise. Sans doute son apparence était-elle identique, mais nous avons déjà vu à quel point son mode de constitution autoritaire et l'intervention fréquente du commissaire du travail dans son fonctionnement l'éloignaient de l'idéal démocratique et social qu'avait, par contre, cherché à atteindre la loi de 1920. C'est que, à tort ou à raison, cet idéal était le seul but réel avoué de cette loi dont les rédacteurs avaient su ne pas céder à la pression des anciens spartakistes désireux d'en faire sortir une institution à pouvoirs politiques étendus, tandis que la loi de 1934 n'était qu'une mesure politique destinée à donner la même orientation à toutes les activités économiques du pays, à les grouper sous une même vaste et exclusive idée de force, en vue de la poursuite aveugle d'une politique de puissance (1).

(1) Bien que n'entrant pas spécialement dans les attributions du Conseil de confiance, il convient de dire quelques mots d'un système inauguré par les Allemands en 1942 et calqué sur les systèmes mis en œuvre l'année précédente par les anglo-saxons. Tout comme dans ces pays, il s'agissait d'un ensemble de mesures destinées à accroître le rendement de la production et concernant l'encouragement aux suggestions et le régime des découvertes.

a) Au mois de juin 1942, le Docteur Ley, chef du Front du travail, ordonna qu'un régime spécial fût adopté pour encourager les suggestions dans les entreprises travaillant directement pour la guerre et employant plus de 20 travailleurs. Les suggestions étaient envoyées au comité d'examen composé du chef d'entreprise, de l'homme de confiance et de trois membres du personnel. Après avis d'un expert, le comité prenait la décision. Si la suggestion était acceptée, elle donnait lieu à l'attribution d'une prime proportionnelle à l'économie annuelle escomptée.

L'économie de main-d'œuvre réalisée grâce à ce système, fut estimée à 25.000 travailleurs pour les six premiers mois de 1943. (Cf. Revue économique franco-allemande, février 1944, article de Otto Bach).

APPENDICE

Les expériences dérivées des expériences allemandes

I. — AUTRICHE

Nous savons déjà que l'origine de la représentation ouvrière y remonte, comme en Allemagne, à l'année 1848 puisque les délégués autrichiens siégeaient à côté de ceux des autres états de la confédération germanique au Parlement de Francfort. Cependant, comme pour l'Allemagne, il fallut attendre l'année 1891 pour que la question rebondisse sous forme d'un projet de loi qui, d'ailleurs, échoua au Reichsrat : ce projet reprenait en quelque sorte l'idée qui avait amené l'amendement de 1890 au code industriel prussien ; en effet, le projet, « en vue de créer des institutions pour contribuer à établir l'entente entre les entrepreneurs industriels et leurs ouvriers... », prévoyait la création dans toutes les « fabriques » de plus de 20 ouvriers d'un conseil du personnel chargé de transmettre au patron les vœux et doléances du personnel, de s'occuper de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs et de participer à la gestion des institutions patronales en faveur des salariés. — Par la suite, un autre projet plus heureux aboutit à une loi du 14 août 1896 instituant dans les mines des conseils d'ouvriers et leur conférant les mêmes attributions déjà prévues par le projet précédent, en y ajoutant cependant le droit de donner leur avis sur l'élaboration du règlement de travail. — Enfin, un décret du 23 mars 1907 créa des commissions du personnel dans les chemins de fer et les services de l'Etat.

Avec la Révolution de 1918, un grand mouvement se fit en faveur de la socialisation de l'économie. Il devait donner lieu à des socialisations effectives, mais aussi à la loi du 15 mai 1919 (1) qui ne constitua qu'un aspect, des plus modérés, du socialisme autrichien. Cette loi fut fortement inspirée par l'ordonnance allemande du 23 décembre 1918. Comme celle-ci, elle s'appliquait à toutes les entreprises industrielles et commerciales, aux banques et même aux offices ministériels, aux établissements sanitaires, aux hôtels, etc... Les conseils des entreprises employant plus de 20 personnes devaient se com-

b) Une ordonnance du 12 juillet 1942 mit sur pied un système de protection des découvertes faites par les membres du personnel des entreprises, et, en retour, imposa à ceux-ci l'obligation de mettre leurs découvertes à la disposition du chef d'entreprise chaque fois qu'elles auraient été réalisées à l'occasion du travail de l'entreprise.

Un texte complémentaire du 25 mars 1943 précisa le texte précédent et créa les « commissaires aux inventions », chargés de déterminer selon certaines règles les indemnités à accorder aux inventeurs.

(1) Sur la loi du 15 mai 1919. Cf. B.I.T. Série législative Nos 9 et 10.

poser d'au moins quatre membres, et on pouvait y élire des agents des syndicats jusqu'à concurrence du quart du total des sièges. La représentation proportionnelle devait jouer pour l'élection d'au moins quatre représentants du personnel. Les conditions d'électorat et d'éligibilité étaient les mêmes que celles imposées par la loi allemande de 1920. Et comme dans les textes allemands de 1916 et 1918 deux conseils distincts d'ouvriers et d'employés étaient prévus, en sus du conseil commun.

Les attributions des conseils ainsi constitués répondaient à la double fonctions dont ils étaient investis, semblable à celle que devaient exercer dès l'année suivante les conseils d'entreprises allemands.

1°. — La protection des intérêts des salariés au point de vue éducatif, social et économique.

2°. — La participation à la gestion.

Ainsi pour remplir la première partie de leur mission, les conseils devaient surveiller l'application des lois et des conventions collectives, participer à la fixation des conditions de travail et de rémunération, aider les inspecteurs du travail dans leur mission, contrôler l'embauchage et les licenciements, vérifier les tarifs des salaires, en contrôler le paiement, participer à la gestion des œuvres sociales. De plus, aucune sanction ne pouvait être prise contre un membre du personnel, qu'après avoir été décidée par un comité de deux membres désignés l'un par le patron, l'autre par le conseil.

En ce qui concernait la participation à la gestion, le conseil pouvait exiger d'être réuni une fois par mois pour examiner les améliorations à apporter aux installations, ainsi que les principes généraux de la conduite de l'entreprise. De plus, dans les exploitations commerciales employant plus de 30 personnes et dans toutes les exploitations industrielles et minières, le conseil pouvait se faire présenter le bilan, le compte des profits et pertes et le livre des salaires. Et surtout, dans les sociétés par actions, le conseil déléguait deux de ses membres au conseil d'administration avec les mêmes droits que les autres administrateurs (sauf celui de représenter la société). Enfin, le conseil pouvait formuler toutes sortes de vœux généraux ou particuliers. Comme devait le faire la loi allemande, le texte autrichien réservait expressément les droits des syndicats qui, seuls, gardaient le droit de participer à l'élaboration de toutes conventions entre le conseil et le patron, concernant les conditions de travail et de salaires.

— De même, la loi, pour ne pas risquer d'amoindrir le rôle des syndicats, s'était abstenue de prévoir aucune fédération locale ou professionnelle des conseils d'entreprises.

Ce que fut l'application de la loi, les rapports de l'inspection du travail nous l'ont fait savoir (1). Plusieurs de ces rapports constatèrent l'indifférence du personnel à ce sujet, à tel point que dans nombre d'entreprises, les élections n'eurent pas lieu, et que dans plusieurs autres, il fallut pour les provoquer, recourir à l'intervention de l'autorité. Mais surtout, la plupart des rapports déploraient que les préoccupations des conseils fussent axées uniquement sur les questions de traitements et de salaires, à l'exclusion des problèmes posés par la marche de l'entreprise.

L'expérience autrichienne semble donc avoir eu les mêmes effets sur le personnel que l'expérience allemande de 1920, et cette opinion est renforcée par la lecture de ces lignes écrites par M. E. Adler en 1922 (2) :

« Jusqu'à présent les conseils d'entreprises ont porté leur attention presque uniquement sur les salaires ; tous les autres problèmes concernant la marche de l'entreprise semblent intéresser la masse ouvrière aussi peu que par le passé... Le problème qui se pose au sujet de l'avenir des conseils d'entreprises, est de donner aux ouvriers une instruction et une compétence suffisante pour leur permettre de jouer un rôle effectif dans la conduite des affaires. »

II. — LUXEMBOURG (3)

A l'imitation de l'Allemagne, dès les dernières années du XIX^e siècle, certains industriels avaient créé dans leurs entreprises des conseils d'usines investis des mêmes pouvoirs que ceux qui avaient été conférés aux conseils allemands par le code industriel de leur pays. Pour consacrer cet état de choses autant que pour suivre l'évolution qui se dessinait en cette matière dans le grand pays voisin, le gouvernement luxembourgeois prit un arrêté le 26 avril 1919 créant des conseils d'usines dans les exploitations industrielles employant plus de 50 ouvriers. Chargés de « cultiver l'entente entre les patrons et les ouvriers », ces conseils devaient s'occuper des questions relatives au bien moral et matériel des ouvriers et des problèmes tenant aux salaires et aux conditions de travail. Ce texte mécontenta les ouvriers qui auraient voulu obtenir des pouvoirs plus étendus portant notamment sur le contrôle des embauchages et des licenciements, sur le droit d'obtenir, en plus d'un rapport mensuel sur l'allure des affaires, la communication annuelle du bilan et un relevé des salaires.

(1) Une grande partie de ces rapports figure dans la thèse de M. Niox-Chateau : « Etude sur les Conseils d'entreprises et le contrôle ouvrier en Autriche », Paris 1923 p. 85 et suiv.

(2) « La loi autrichienne sur les conseils d'entreprises », R.I.T. Mars 1922 p. 465-66.

(3) Cf. « Les conseils d'usines dans le Grand-Duché de Luxembourg », Revue de Paris 1^{er} septembre 1921 et B.I.T. Série législative 1920. N° 1.

Le gouvernement céda, et deux autres textes furent pris successivement qui accrurent singulièrement la compétence des conseils (arrêtés des 26 juillet et 8 octobre 1920) : ceux-ci eurent désormais un large droit de contrôle dans toutes les questions de salaires et de discipline (tout renvoi sans préavis pouvait être soumis au juge de paix). Le second arrêté étendit même l'institution aux entreprises de plus de 10 ouvriers. La communication du compte de profits et pertes, du bilan et des statistiques de salaires fut accordée également par ce second texte qui renforça encore la protection contre les mesures disciplinaires, aucune sanction ni renvoi ne pouvant être définitifs sans l'approbation du conseil.

Cependant, les élections avaient donné la majorité dans les conseils aux représentants des syndicats. Et ceux-ci, lorsqu'au début de 1921, la crise fit poser le choix entre la réduction des salaires ou des licenciements partiels, donnèrent l'ordre de n'accepter aucune de ces deux solutions et firent occuper les usines, pour éviter les licenciements. Le gouvernement fit évacuer de force les usines occupées et suspendit le 11 mars le fonctionnement des conseils.

L'intransigeance révolutionnaire des syndicats leur avait fait perdre la possibilité d'obtenir une prépondérance et d'exercer une influence comparables à celles des syndicats allemands entre 1920 et 1933, en même temps qu'elle ôtait à la classe ouvrière luxembourgeoise les privilèges de l'un des plus avantageux statuts professionnels qui aient jamais été édictés.

III. — TCHECO-SLOVAQUIE

Dans ce pays également les lois allemandes eurent leur répercussion, d'abord sous la forme des trois lois du 25 février 1920 (1) applicables aux exploitations minières.

L'une de ces lois instituait dans les exploitations minières de plus de 20 personnes des conseils élus du personnel composés d'ouvriers pour les 4/5 et d'employés pour le reste. Les conditions d'électorat et d'éligibilité étaient les mêmes que pour l'élection aux conseils autrichiens et allemands. — Les fonctions de ces conseils étaient de veiller à l'application des lois ouvrières et des conditions de travail et de rémunération, d'administrer les œuvres d'assistance et de prévoyance sociales ; ils avaient, en outre, le droit de se faire présenter le bilan et le livre d'inventaires ; enfin, ils devaient nommer des délégués ouvriers et employés aux conseils de districts dont la création était prévue par la même loi, et dont le rôle était de participer à la réglementation générale de l'industrie minière et de statuer sur les litiges pouvant s'élever entre patrons et conseils.

(1) B.I.T. Série législative, Numéros 3-5.

La seconde loi stipulait que dans toute exploitation minière employant plus de 100 personnes, il devait être institué un conseil d'administration mixte de sept membres dont quatre représentant l'employeur et trois nommés par le conseil d'entreprise. Ces derniers devaient avoir 30 ans, travailler dans la mine depuis 2 ans, et depuis 4 ans dans le bassin. — La fonction de ce conseil mixte était surtout de déterminer le montant de la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise ; cependant le patron devait lui faire tous les 3 mois un exposé de la situation générale de l'entreprise et lui communiquer annuellement le bilan, le compte de profits et pertes, et un rapport sur l'exercice précédent.

La troisième loi du 25 février 1920 avait pour objet la création d'un organe d'arbitrage placé au-dessus des conseils de districts et d'entreprises.

En 1921, une loi devait appliquer aux chemins de fer les dispositions des trois lois précédentes.

Enfin, la même année, une autre loi du 12 août 1921 (1) devait adopter les dispositions de la loi allemande de 1920 et les appliquer aux entreprises employant plus de 30 salariés (sauf les exploitations forestières et agricoles et les établissements de l'Etat). Les conditions d'électorat et d'éligibilité étaient sensiblement les mêmes que celles exigées par la loi allemande, quoique l'âge exigé fût légèrement supérieur (20 ans et 26 ans). Fonctions et attributions étaient les mêmes que celles des conseils allemands ; de même encore que pour les entreprises allemandes, la participation à la gestion était complétée par la présence d'un délégué du personnel au conseil d'administration, disposition ne concernant cependant que les sociétés anonymes ayant un capital supérieur à un million de couronnes. Les conflits étaient réglés par une commission arbitrale composée de deux représentants du gouvernement, deux des groupements patronaux, deux des organisations ouvrières.

IV. — POLOGNE

L'influence des institutions allemandes gagna aussi la Pologne où en décembre 1918 fut passée, entre propriétaires et personnel des mines de sel, une convention d'après laquelle devaient être créés des comités d'ouvriers chargés de veiller à l'application des lois sur l'hygiène et la sécurité, et de faire office de médiateurs dans les conflits du travail ; mais surtout la convention prévoyait que dans les sociétés anonymes un membre du comité pouvait assister aux délibérations du conseil d'administration où il n'aurait cependant qu'une voix consultative.

Un décret du 5 novembre 1919 étendit ce régime aux mines de houille et ajouta aux comités certaines attributions concernant le rendement du travail.

(1) B.I.T. Série législative 1921 N° 4.

V. — NORVEGE

L'exemple allemand ne devait pas seulement rayonner vers les pays d'Europe Centrale ; il intéressa même la Norvège où, à la fin de 1918, une commission fut chargée d'étudier la question de la participation de la main-d'œuvre à la gestion et aux bénéfices. Le rapport de cette commission donna lieu à une loi du 23 juillet 1920 (1) intitulée « loi provisoire sur les conseils d'entreprises dans les exploitations industrielles ». Elle s'appliquait aux entreprises employant plus de 50 salariés, à condition que le quart au moins du personnel le demandât. N'étaient éligibles que les ouvriers, à l'exclusion des employés et des contremaîtres : ils devaient avoir 24 ans et avoir travaillé dans l'usine durant les deux dernières années. Étaient électeurs tous les ouvriers de plus de 18 ans. Le conseil devait comprendre au moins 2, et au plus 10 représentants. Ses attributions se bornaient à donner des avis sur les questions que le chef d'entreprise était tenu de lui soumettre, c'est-à-dire sur les modifications des conditions de travail, sur la fixation des salaires, sur l'application des conventions collectives, sur l'élaboration des règlements d'atelier et sur les œuvres sociales. De plus, le conseil, s'il en était requis par l'intéressé, devait chercher à régler les différends concernant le renvoi d'un ouvrier. Toutes ces attributions restaient un peu platoniques du fait que le patron pouvait invoquer l'urgence pour agir sans contrôle. De plus, les membres du conseil étaient en toutes occasions, tenus au secret le plus rigoureux tant pendant l'exercice de leurs fonctions que par la suite.

Ces dispositions, tout en rappelant indiscutablement celles en vigueur à ce moment en Allemagne et dans les pays limitrophes, n'en étaient donc qu'une timide imitation.

(1) B.I.T. Série législative. Numéros 3-5.

TITRE II

LES EXPERIENCES ANGLO-SAXONNES

*La Démocratie industrielle d'initiative
libre, au service du rendement*

CHAPITRE PREMIER

Les Expériences Américaines

SECTION I

LA REPRESENTATION OUVRIERE AUX ETATS-UNIS, DES ORIGINES A LA FIN DE LA PREMIERE GUERRE MONDIALE

§ 1. — *LES ORIGINES*

Les Etats-Unis ayant été le premier pays à avoir poussé si loin dans les moindres détails matériels l'organisation scientifique de l'industrie, se trouvèrent être, du même coup, le pays où l'importance de l'élément humain avait été le plus sous-estimée. Mais cette importance se manifesta rapidement dans le rôle néfaste joué au point de vue du rendement et du prix de revient de la production, par la mobilité ouvrière (*Labor Turnover*). On chercha donc à réduire cette mobilité et à fixer le plus possible le personnel dans l'entreprise. C'est pourquoi, après l'étude de l'organisation industrielle, de l'outillage, du service des ventes, on dut en venir à celle du facteur humain considéré comme une partie essentielle de l'appareil productif. — Cette étude conduisit à compléter le « *Scientific management* » par le « *Personnel management* » (1), c'est-à-dire par la politique du personnel, dont les plans de représentation ouvrière ne furent, en somme, que le complément.

La première suggestion de l'institution des conseils d'usines, semble avoir été faite par James C. Bayles dans un article paru en 1886

(1) Sur le « *Scientific management* », et sur le « *Personnel management* » c'est-à-dire sur l'embauchage, l'éducation, la production ouvrière, la lutte contre les accidents ou les maladies, le « *Welfare Work* » en général, Cf. André Philip « le Problème ouvrier aux Etats-Unis » p. 38 à 87 et 88 à 157.

et dans lequel il proposait aux intéressés un plan de conseil formé paritairement de représentants des salariés et des employeurs. Cependant ce ne fut que vers le début du siècle qu'apparurent les premières institutions de ce genre : en 1903, la Nernst Lamp Company de Pittsburgh avait constitué un « shop council » composé de délégués des employés, des ouvriers et des contremaîtres. Cet exemple fut suivi par quelques grosses entreprises dont la Nelson Valve Company (1907), la Philadelphia Rapid Transit Cy (1912), la Packard Cy (1915) et surtout l'année suivante la Colorado Fuel and Iron Cy. Néanmoins, à la veille de l'entrée en guerre des Etats-Unis, les conseils d'usines étaient l'exception et encore n'avaient-ils qu'une autorité restreinte concernant surtout les œuvres sociales de l'entreprise.

L'entrée en guerre des Etats-Unis nécessita une production industrielle accrue et régulière pour laquelle la collaboration volontaire des ouvriers s'avéra plus que jamais nécessaire. C'est pourquoi fut créé en avril 1918 le National War Labour Board où patrons et ouvriers étaient également représentés et qui devait être l'arbitre suprême en matière de salaires et de conditions de travail. Comme ce conseil fut rapidement débordé, et que d'autre part il entraînait dans ses prérogatives de favoriser « le droit des ouvriers de s'organiser et de négocier collectivement avec leurs employeurs », il n'hésita pas à exiger la création de conseils d'usines, seul moyen pour les ouvriers d'exercer ce droit à une époque où les patrons refusaient de traiter avec les syndicats. Bientôt même, le conseil en vint à imposer un plan type qu'il incorpora à ses arrêts et dans lequel il accordait aux comités d'usines des pouvoirs suffisants pour n'avoir plus, de son côté, qu'à prendre des décisions de principe et à se reposer pour leur application sur les comités en question. Quatre-vingt-dix comités mixtes furent ainsi constitués de manière autoritaire. Ce ne furent pas les seuls : la commission de réglementation des conditions de travail dans l'industrie des constructions navales et la commission présidentielle de médiation en instituèrent quelques dizaines d'autres, par les mêmes méthodes d'autorité. Celles-ci ne devaient plus jamais être utilisées par la suite. Elles n'obtinrent d'ailleurs qu'un succès momentané puisque la plupart des créations qu'elles avaient provoquées disparurent après la guerre.

Cependant l'idée avait poursuivi son chemin dans l'industrie et, en dehors de toute contrainte, de nombreux conseils d'usines s'étaient formés si bien qu'en 1919 on put en compter au total 225 groupant près de 400.000 travailleurs (1). C'est ainsi qu'à la suite des grèves, les industriels de Bridgeport décidèrent, avant toute intervention du War Labour Board, d'établir un plan de représentation

(1) Rapport du National Conference Board (Mai 1922) cité dans R.I.T. Mai 1925 p. 740.

ouvrière, lequel, accepté par les organisations ouvrières, fut appliqué immédiatement par 45 établissements. De même l'International Harvester Company proposa un plan du même ordre aux ouvriers de ses usines et à la suite d'un referendum (1), put instituer des conseils d'usines dans 19 sur 20 de ces dernières. Ce succès de l'institution auprès des industriels américains, dans la mesure où elle dépendait de leur libre initiative, fut attesté au mois de décembre 1918 à la conférence d'Atlantic City pour la reconstitution des industries américaines où il fut déclaré que la formation de conseils d'usines était « le moyen le plus efficace pour amener l'harmonie et la prospérité industrielles ».

§ 2. — LES CONFÉRENCES INDUSTRIELLES DU PRÉSIDENT WILSON

L'opinion des industriels était partagée par le Président des Etats-Unis, qui dans un message du mois de mai 1919, déclarait :

« Le but spécial sur ce sujet essentiel (relations du capital et du travail) doit être une sincère démocratisation de l'industrie, basée sur une entière reconnaissance des droits de ceux qui travaillent quel que soit leur rang, à participer d'une manière systématique à toutes les décisions touchant à leur bien-être ou au rôle qu'ils jouent dans l'industrie ». Et le président ajoutait : « Une législation précise là-dessus est parfaitement possible (2). »

Et dans le but d'étudier les solutions possibles, le président Wilson convoquait pour le mois d'octobre une grande conférence industrielle. Les employeurs, les organisations syndicales et les représentants du public y participèrent. Cette conférence n'aboutit à rien, sinon à des échanges de vues sans portée et à une déclaration du groupe patronal refusant de reconnaître les syndicats.

Une seconde conférence fut donc convoquée qui se déroula au début de 1920 et où ni les syndicats, ni les employeurs n'étaient représentés *ès-qualités*, ce qui devait faciliter les accords. Cependant, aucun texte légal, ni aucune obligation quelconque ne consacrèrent les travaux de cette conférence. Celle-ci se borna, en effet, à émettre de simples recommandations qui n'en devaient pas moins avoir un grand retentissement :

« L'organisation méthodique des relations entre employeurs et salariés devrait commencer dans l'établissement même ; elle devrait viser à créer l'unité d'intérêt et ainsi à réduire les causes de friction et à assurer aux

(1) Cf. E.A. Rousseau « Les conseils d'usines aux Etats-Unis » 1922 p. 18 et 19

(2) Cf. « Le Temps » 22 Mai 1919 cité par Rousseau op. cit. p. 10.

deux parties... les avantages découlant des relations d'homme à homme qui existaient entre eux lorsque les industries étaient plus petites... Il faut que les salariés comprennent leurs rapports avec l'entreprise commune afin de retrouver un intérêt créateur pour leur travail » (1).

Il était préconisé un système de représentation ouvrière pouvant être institué aussi bien dans les établissements où les travailleurs étaient syndiqués que dans ceux où ils ne l'étaient pas :

« La représentation ouvrière organise les rapports entre employeurs et salariés de telle sorte que les deux parties se rencontrent régulièrement pour s'occuper des questions d'intérêt commun. Cette représentation fonctionne avec succès, en vertu des conventions conclues avec les syndicats, dans les entreprises dont les travailleurs sont syndiqués. Elle fonctionne dans les entreprises dont les travailleurs ne sont pas syndiqués et elle fonctionne également dans les entreprises où des non-syndiqués et des syndiqués travaillent côte à côte.

« Dans les établissements régis par une convention conclue avec le syndicat, la représentation ouvrière constitue un organe de collaboration avec la direction de l'établissement à côté du système des négociations collectives.

« Les représentants ouvriers forment eux-mêmes un organe de négociations collectives et de collaboration dans le cas où il n'existe pas de conventions avec les syndicats » (2).

A la base du système proposé, il y avait donc des conseils d'usines ; mais il était prévu également l'institution de conseils régionaux et d'un conseil national mixtes pour le règlement éventuel des conflits non résolus au sein des conseils d'usines. Pour cela, le territoire des Etats-Unis devait être partagé en douze régions industrielles possédant chacune un conseil régional. Dans les conseils supérieurs, les décisions devaient être prises à l'unanimité, ce qui diminuait l'intérêt de l'institution. Celle-ci ne fut d'ailleurs pas adoptée, le président de l'American Federation of Labour, Gompers, ayant rejeté les conclusions de la conférence. La Fédération prétendait, en effet, être seule susceptible de représenter les intérêts des salariés et, en conséquence, n'admettait pas que les délégués aux conseils mixtes pussent être choisis en-dehors d'elle.

Néanmoins l'action de la conférence industrielle de 1920 devait porter ses fruits, puisque de 225 en 1919, le nombre des conseils d'entreprises passa à 725 en 1922, à 814 en 1924, et à près de 1.000 en 1927, groupant tout près de 1.500.000 travailleurs (3).

(1) H.B. Butler « Les relations industrielles aux Etats-Unis » B.I.T. Etudes et documents 1927 p. 77.

(2) Butler op. cit. I.D.

(3) Cf. Butler op. cit. p. 90 et suiv. et R.I.T. 1925 p. 740.

SECTION II

ETUDE GENERALE DES CONSEILS MIXTES**§ 1. — LES CAUSES DU DEVELOPPEMENT****DES CONSEILS MIXTES****PENDANT LA PERIODE D'ENTRE DEUX GUERRES**

Le but général de l'institution étant la recherche du rendement le meilleur, on peut y discerner plusieurs éléments qui ayant agi individuellement au début, vinrent par la suite s'y intégrer et contribuèrent ainsi chacun pour leur part au succès indéniable et rapide des comités mixtes. M. A. Philip les classe sous trois rubriques : (1)

— 1° L'effort pour intéresser l'ouvrier à son travail.

— 2° L'effort de rétablissement des relations personnelles dans l'industrie.

— 3° La lutte contre les syndicats.

Nous parlerons plus loin de ce troisième point, et ajouterons ici à cette énumération, l'effort des patrons pour faire connaître à leur personnel quelques principes élémentaires susceptibles de les mettre en mesure de se rendre compte des difficultés d'exploitation et de certaines impossibilités.

M. Philip explique l'effort pour intéresser l'ouvrier à son travail par l'influence des théories psychologiques de Freud sur les Américains : pour eux, les troubles sociaux ne sont que les symptômes maladifs du refoulement d'instincts fondamentaux. Aussi suffisait-il de les satisfaire, sans rien bouleverser de la structure sociale, pour éviter toute perturbation dans le rythme de la production. Or on prétendait que le principal de ces instincts est l'instinct artisan, c'est-à-dire le désir de l'homme d'exercer une activité non seulement utile, mais intéressante et possédant une certaine variété dans les détails, malgré sa spécialisation (car le désir du moindre effort pousse l'homme à se consacrer à une spécialité). Mais la technique industrielle moderne réprime toute manifestation de cet instinct puisque la machine a remplacé l'homme dans toutes les opérations productives.

C'est donc ce « refoulement » qui, aux yeux des Américains, était la cause essentielle des troubles sociaux. Pour atténuer ceux-ci, il suf-

(1) Philip op. cit. p. 160

fisait de diriger l'orientation de l'instinct créateur afin de le satisfaire au moins en partie.

« Puisque (selon William James) un objet peut devenir intéressant par ses relations avec un autre objet, écrit M. Philip (1), il sera possible de transférer l'instinct créateur du travailleur d'une œuvre individuelle à une œuvre collective ; si l'on donne à l'ouvrier une information complète sur la production de l'usine et son rôle dans la vie économique de la nation, et si on lui explique en détail quelle est sa fonction dans la création de l'œuvre totale, on n'aura sans doute pas détruit le caractère répulsif et monotone de son travail, mais on lui aura donné le sentiment de collaborer à une œuvre utile ; il aura conscience de son importance sociale et se trouvera dans un état d'esprit analogue à celui du soldat ou du gréviste qui, tous deux, ne voient presque rien de la lutte, mais sentent qu'ils participent à une œuvre grandiose, pour laquelle ils sont prêts à donner leur vie. »

Parallèlement à cette première préoccupation se développait l'effort de rétablissement des relations personnelles. Aucune procédure régulière ne portant à la connaissance des employeurs les abus d'autorité dont les contremaîtres se rendaient facilement coupables, les travailleurs rendirent leurs patrons responsables de ces abus : la suspicion générale des salariés contre les employeurs qui en résultait, était considérée par le patron américain comme la base même de l'antagonisme social qui commençait à se développer dans leur pays depuis le début du siècle. Une doctrine fut donc élaborée qui tendait à remplacer dans l'esprit des travailleurs la notion d'antagonisme social par celle de l'harmonie des intérêts. On s'attacha notamment à persuader les travailleurs du caractère superficiel de cet antagonisme, conséquence regrettable de simples difficultés d'atelier, provoquées surtout par les maladresses des contremaîtres qui, au lieu de démontrer aux travailleurs « l'harmonie fondamentale des intérêts » les ont froissés par des mesures souvent injustes et brutales. — Cependant, on ne se dissimulait pas que ces difficultés n'auraient pas eu lieu d'exister si l'entrepreneur, comme dans les premiers temps, était resté en relation constante avec ses subordonnés et avait pu garder leur confiance. Mais le développement de l'industrie, l'agrandissement des entreprises avaient rendu impossibles les relations personnelles et « ouvert la porte à la suspicion et à la méfiance » (2). Il convenait donc de rétablir ces relations personnelles entre le patron ou la direction et les travailleurs. C'est pourquoi J.-D. Rockefeller, l'un des plus célèbres et ardents promoteurs de la représentation ouvrière écrivait :

« Le contact entre les intéressés doit être rétabli, sinon directement, tout au moins entre les représentants respectifs. Le rétablissement de telles

(1) I.D. p. 162

(2) J.D. Rockefeller « Personal relations in industry » p. 15-16 cité par A. Philip op. cit. p. 165.

relations personnelles, par des conférences et rencontres fréquentes... est essentiel pour restaurer un esprit de confiance mutuelle, de bonne volonté et de coopération. Or de telles relations ne peuvent être rétablies aujourd'hui que par un plan de représentation ouvrière » (1).

Aux deux premières préoccupations se joignit celle de faire connaître au personnel quelques principes élémentaires qui le missent en mesure de se rendre compte des difficultés d'exploitation et de certaines impossibilités. L'ignorance où étaient les travailleurs des conditions financières et techniques des exploitations modernes et des risques courus par le capital pouvait, en effet, leur faire paraître exagérées les dépenses de premier établissement, celles d'exploitation, les amortissements, l'intérêt du capital engagé, les provisions, les réserves, etc..., par la suite, cette ignorance était susceptible de causer des malentendus quant au taux des salaires et aux conditions de travail, et d'ajouter au malaise social des éléments graves qu'en dehors même des cas légitimes (2) ne manqueraient pas d'exploiter les agitateurs, inévitables profiteurs des situations troubles.

§ 2. — LES STATUTS DES CONSEILS MIXTES

A. — Formes.

Les conseils mixtes étant des corps de représentants librement élus par les travailleurs d'une même entreprise (ou d'une même usines) (3) réunis aux représentants nommés par la direction, présentaient à peu près les mêmes caractéristiques de constitution et de fonctionnement avec certaines particularités de détails portant sur les conditions d'électorat et d'éligibilité, la procédure des élections, les modes de réunion, etc... C'est pourquoi, en tenant compte de toutes ces différences, on a pu, en 1924, compter jusqu'à 212 systèmes de

(1) J.-D. Rockefeller op. cit. p. 19-20 Cf. A. Philip I.D.

(2) Les grèves sérieuses et légitimes des métallurgistes et des mineurs en 1919 avaient eu pour cause une hausse de salaires insuffisante (35 %) par rapport à la hausse du coût de la vie (85 %) et surtout par rapport aux profits des propriétaires, qui pour les mines de charbon, atteignirent 100 à 2.000%. — En sens inverse, et comme illustration de ce troisième motif, signalons le fait, cité par M. Butler, que pendant la dépression de 1921, les travailleurs de la Harvester Company ont accepté deux réductions successives de salaires, après que des explications sur la situation économique leur eussent été fournies par la direction.

(3) Les entreprises possédant plusieurs établissements avaient institué en général un conseil par établissement et un conseil général d'entreprise groupant une partie des délégués de chaque conseil d'usine. Dans certains cas, même, il pouvait y avoir trois degrés de conseils comme, par exemple, à la Philadelphia Rapid Transit Company, qui, divisée en 65 sous-sections et 5 sections, avait donc 65 comités de sous-section, 5 comités de section et un comité général comprenant deux représentants patronaux et deux représentants ouvriers pour chaque comité de section.

CI. H.B. Butler op. cit.

représentation ouvrière, c'est-à-dire environ un système identique pour quatre entreprises seulement.

Cependant on peut ramener à deux, les types essentiels de conseils d'entreprises : le type parlementaire et le type comité. M. Leich fut l'inventeur du premier qu'il définissait comme étant « l'application à l'industrie des principes fondamentaux de la démocratie américaine ». Le système comprenait, en effet, deux organes élus : l'un, élu par les ouvriers, jouait le rôle de la chambre des représentants, et l'autre, élu par les contremaîtres, correspondait au Sénat. Le pouvoir exécutif appartenait à un troisième organe représentant la direction et dont les membres étaient nommés par elle. Toute suggestion ou réclamation venant du personnel devait, pour être admise, être approuvée par la « chambre des représentants », puis sur le rapport de celle-ci, par le « Sénat », et enfin par l'organe exécutif qui avait le droit de veto. Bien entendu, la direction gardait aussi le droit d'initiative en toutes matières. Comme l'a noté M. Philip, les garanties offertes par ce plan étaient bien faibles, les ouvriers pouvant seulement « faire entendre leur voix, sans avoir aucune participation effective à la détermination de leurs conditions de travail » (1), ni à la gestion économique ou financière de l'entreprise.

Le plan Leich eut beaucoup de succès, mais ses applications ne furent qu'épisodiques et M. Philip pouvait écrire en 1927 que « sur les centaines de plans introduits par Leich », trois seulement subsistaient alors ; encore avaient-ils été fortement remaniés.

Le type comité, plus simple et plus apte à rendre des services effectifs, fut aussi le plus répandu. Les ouvriers élaient un comité auquel était incorporé un nombre égal de représentants de la direction. La base de la représentation pouvait être soit le métier, soit une section d'usine, soit l'atelier. Parfois, lorsque l'importance de l'entreprise ou la variété des intérêts à représenter nécessitait l'existence d'un comité à effectif trop nombreux, ce comité pouvait être divisé en plusieurs sous-comités chargés chacun de l'étude de problèmes différents. C'est ainsi, par exemple, que les mines de charbon de la « Colorado Fuel and Iron Company » (2) avaient été divisées en un certain nombre de districts, chacun de ceux-ci possédant quatre comités paritaires permanents, chargés respectivement des questions de conciliation et de salaires, des questions de sécurité, des questions relatives à l'hygiène et aux conditions sanitaires, et enfin des questions relatives à la récréation et à l'éducation. De même la Youngstown Sheet and Tube Company (3) ayant un comité trop nombreux

(1) A. Philip op. cit. p. 167.

(2) Cf. R.I.T. Août 1925, p. 277 : La relation des premières enquêtes de la fondation Russell Sage de New-York.

(3) Cf. A. Philip op. cit. 171.

l'avait divisé en un comité général et neuf sous-comités de dix membres chargés respectivement des règles, des salaires, des conditions de travail, des accidents, de la santé, de l'éducation, de la récréation, de la discipline, du journal. Il est à noter que l'une des caractéristiques générales des plans du type comité est le fait que la maîtrise n'était pas représentée, et n'avait pas le droit de vote.

B. — Attributions.

M. Butler a écrit qu'il existait une « grande variété de systèmes depuis ceux qui ne comportent guère que des mesures de service social jusqu'à ceux qui instituent la gestion en commun de l'entreprise ».

Parmi ces derniers, on peut citer notamment la Société Swift and Company dont les comités étaient (1) compétents pour toutes les questions concernant les salaires, la durée du travail, la sécurité, l'outillage, l'hygiène, etc., toute décision prise à la majorité des deux tiers étant obligatoire, sauf au cas où le conseil d'administration ou les représentants des travailleurs demandaient un délai de deux semaines pour reprendre l'examen de la question (2).

L'un des exemples les plus notoires de la cogestion est fourni par une blanchisserie groupant 600 personnes, la « Dutchess Bleachery » où en plus d'un conseil d'ouvriers existait un conseil de direction composé par parties égales de représentants des employeurs et de représentants des ouvriers, qui déterminait les conditions de salaires et de travail et était autorisé à régler toutes les questions intérieures que peut soulever la gestion de l'entreprise. De plus, les comptes mensuels étaient mis à la disposition de tous les ouvriers, qui disposaient, en outre, de plusieurs sièges au conseil d'administration où participaient également des représentants du public (2).

De même à la Philadelphia Rapid Transit Company, « toute décision prise par le comité général sur une question touchant aux salaires, aux conditions de travail ou à la discipline » était définitive (2).

Mais la plupart des conseils ne disposaient pas de pouvoirs aussi étendus et n'exerçaient leurs attributions qu'à titre consultatif. C'est ainsi que le plan de la Harvester Company disposait que « toutes les questions d'intérêt mutuel seront discutées dans le conseil; chacun aura le droit de faire des suggestions et des réclamations sur toutes les questions relatives aux conditions du travail, à la protection de la santé, de la sécurité, des salaires, des heures de travail, de la récréation, de l'éducation et autres questions d'intérêt mutuel » (3). —

(1) Pour tous les exemples cités, nous avons employé l'imparfait, ignorant si les systèmes décrits sont, ou non, encore en vigueur actuellement.

(2) Butler op. cit.

(3) A. Philip, op. cit., p. 171-172.

A la Dennison Manufacturing Company des comités paritaires de discussion avaient été institués à côté des comités d'entreprises uniquement composés d'ouvriers « en vue de permettre au comité d'entreprise et à la direction d'examiner conjointement et de donner suite aux recommandations et aux suggestions de l'un ou l'autre organe par des mesures constructives ». — Aux charbonnages de la Colorado, les « conférences mixtes de district » se réunissaient trois fois par an pour discuter librement des questions présentant un intérêt mutuel en tenant compte de toutes suggestions tendant à augmenter le rendement et la production, à améliorer les conditions de vie et de travail, à assurer le respect de la discipline, à éviter les désaccords et à consolider les relations amicales entre la direction et les travailleurs ».

La variété des fonctions des conseils mixtes semble donc bien proche du nombre total des plans de représentation. Cependant, exceptions faites des quelques cas où la participation du personnel s'étendait aux discussions ou aux décisions d'ordre commercial, économique ou financier, on peut classer en trois catégories les questions auxquelles s'appliquait généralement l'activité des conseils : ce sont les questions d'ordre technique, celles relatives aux conditions du travail et celles relatives à l'activité sociale.

Tous les conseils sont invités à participer au progrès technique en favorisant, en étudiant et, le cas échéant, en transmettant avec avis les suggestions du personnel. Nous verrons que, par la suite, les questions d'ordre technique ont fourni un champ particulièrement vaste à l'activité des « commissions mixtes de production » qui devaient succéder aux conseils d'usines.

La plupart de ceux-ci avaient en matière de conditions du travail des attributions assez nombreuses : ils pouvaient participer à la fixation des salaires, surveillaient à ce propos l'application des conventions collectives, fixaient le taux des prix aux pièces, assuraient le respect des lois spéciales de protection ouvrière, participaient à la fixation de la durée du travail ; quelques comités étaient même consultés lors de la nomination du contremaître. Mais il est certains pouvoirs qu'en matière de conditions de travail les plans de représentation ouvrière n'avaient presque jamais accordés aux conseils mixtes : ce sont ceux qui concernaient l'embauchage, le renvoi et la promotion ouvrière.

Quant à l'activité sociale, elle constituait le terrain où s'exerçaient le plus volontiers et le plus librement les attributions des conseils. Ceux-ci collaboraient fort activement au « Welfare Work » : logement ouvrier (surtout pour les entreprises ayant dû s'installer en pays inhabités et ayant créé sur place de véritables villes), éducation technique et générale (procédés de fabrication, cours d'américanisation), coopératives, cantines, clubs sportifs, société de secours mutuels,

hygiène et sécurité à l'intérieur de l'atelier, lutte contre la maladie. — De toutes ces questions, les conseils s'occupaient directement, quelquefois même exclusivement et géraient souvent les budgets qui s'y rapportaient, en tout cas les contrôlaient attentivement.

Telles furent donc les attributions les plus générales des conseils mixtes dans les entreprises américaines. Cependant, on ne doit pas perdre de vue que dans la plupart de celles-ci et pour un grand nombre d'attributions, les pouvoirs des conseils n'étaient que consultatifs, le pouvoir de décision appartenant le plus souvent au patron, lequel, en matière de plaintes, devait néanmoins subordonner parfois sa décision à celle d'un arbitre.

§ 3. — LE MOUVEMENT DE REPRESENTATION OUVRIERE ET LES SYNDICATS

M. A. Philip, nous l'avons dit, indiquait parmi les causes du succès des conseils d'usines, le désir des patrons de s'opposer au syndicalisme qui, à la faveur des premières années de prospérité après la guerre, avait accompli de considérables progrès. De même, M. H.-B. Butler considérait comme l'un des mobiles du développement des conseils, l'anti-syndicalisme que provoquèrent les grèves au lendemain de la guerre. M. Marjolin va plus loin encore et parle des conseils comme de « caricatures de la représentation ouvrière » comme « d'institutions tendant à faire de l'entreprise le centre de la vie de l'ouvrier, à l'y enchaîner par ses goûts autant que par ses intérêts » (1).

Des avis si autorisés et appuyés sur une connaissance personnelle des réalités ne sont pas à mettre en doute. De fait, les patrons américains étant « essentiellement individualistes » (2) ne voulaient pas se prêter à la réalisation de la politique générale de l'American Federation of Labour, qui était de conclure des conventions collectives et d'en faire surveiller l'application au sein de chaque entreprise par les travailleurs syndiqués de celle-ci, ou même par des syndicalistes n'y étant pas employés. Une telle ingérence leur eût été insupportable comme l'eût été d'ailleurs, celle de l'Etat ou d'une corporation. C'est pourquoi, dans l'ensemble, ils préférèrent accorder directement à leur personnel les avantages qui représentaient les buts pratiques immédiats poursuivis par la Fédération Américaine du Travail, c'est-à-dire de hauts salaires, l'amélioration des conditions du travail et de la situation de l'ouvrier en général ; ils complétèrent le plus souvent cette politique par l'aménagement d'une organisation collective cal-

(1) R. Marjolin « L'Evolution du syndicalisme aux U.S.A. de Washington à Roosevelt », p. 138.

(2) P. Laroque « Les rapports entre patrons et ouvriers », p. 252.

quée sur celle des syndicats, mais ne dépassant pas le cadre de l'entreprise : ce fut le système de la Company Union, c'est-à-dire du syndicat d'entreprise dont les conseils d'usines ou d'entreprises ne furent bien souvent qu'une émanation.

Cependant, il ne faudrait pas se représenter le patronat américain, dressé uniformément et irréductiblement contre toute influence syndicale. En apparence, tout au moins, la façon d'agir de la fédération américaine du travail fut beaucoup plus entière. Nous savons déjà comment les conclusions de la conférence industrielle de Washington, repoussées par cette fédération, avaient cependant admis le principe des négociations collectives et assigné comme rôle aux conseils mixtes des entreprises dont les travailleurs étaient syndiqués, la simple surveillance de ces conventions. Il est vrai que la suite de la résolution prévoyait que les représentants ouvriers formeraient eux-mêmes un organe de « négociations collectives et de collaboration » dans le cas où il n'existerait pas de conventions avec les syndicats. Or la Fédération du Travail ne pouvait admettre une telle faculté : elle prétendait, en effet, qu'une organisation d'entreprise non appuyée sur une organisation syndicale extérieure ne pouvait qu'être dans une position de sujétion vis-à-vis du patron, et elle affirmait d'autre part que, seuls, les agents des syndicats pouvaient mener à bien de telles négociations, connaissant mieux que les travailleurs la situation économique générale de l'industrie, et moins influençables qu'eux par les arguments des employeurs. C'est pourquoi la Fédération repoussa les conclusions de la conférence, dans la crainte que les patrons ne s'empressent de détacher leurs salariés des syndicats, soit par persuasion, soit indirectement, par tout autre moyen, afin de pouvoir traiter avec leur personnel en toute liberté sans l'intermédiaire d'organisations extérieures à l'entreprise. Nous savons que cette crainte était fondée ; il nous appartient maintenant de déterminer dans quelle mesure elle le fut.

Il convient d'abord de signaler qu'à la suite de la conférence de 1920, et à cause de l'attitude de la Fédération du Travail, de nombreux patrons ont reculé devant l'application des conclusions concernant la représentation ouvrière. Ainsi que l'écrivait M. A. Rousseau en 1922 : « le fait est que de nombreux industriels éclairés qui auraient été partisans du nouveau système de représentation démocratique n'ont pas osé l'appliquer de peur d'avoir éventuellement une lutte à soutenir contre les syndicats » (1). De plus, une grande partie des employeurs laissaient toute liberté aux syndiqués de participer activement aux séances des conseils mixtes et d'y apporter les points de vue syndicaux : en effet, tous les statuts de représentation ouvrière dont nous avons pu lire le texte ou l'analyse stipulaient formellement que les

(1) E.A. Rousseau « Les conseils d'Usines aux Etats-Unis » 1922 p. 69.

élections étaient libres et que nul ne saurait être inquiété pour ses opinions politiques ou religieuses ou pour son appartenance ou sa non-appartenance à une organisation syndicale extérieure.

Cette mesure dérivait de la politique patronale de l'« Open shop » consistant à ouvrir l'accès de l'entreprise à tous les ouvriers et pratiquée en opposition aux principes syndicaux du « Closed shop » consistant à réserver le monopole de l'embauchage aux seuls syndiqués (1). Certains statuts allaient même, dans certains cas, jusqu'à prévoir la suppression du système de représentation ouvrière intérieure, et son remplacement par un système de tractations directes avec les syndicats. C'est ainsi, par exemple, que le plan de la Philadelphia Rapid Transit Company prévoyait que dans le cas où « les deux-tiers des travailleurs deviendraient syndiqués, la compagnie traiterait directement avec le syndicat » (2).

Enfin et surtout il a existé une collaboration syndicat-direction au sein de l'entreprise, soit dans le cadre de la représentation ouvrière, soit en dehors de ce cadre. Bien souvent cette collaboration a été demandée par des établissements en mauvaise position financière ou technique par rapport à leurs concurrents : ce fut le cas notamment dans l'industrie de l'acier et dans celle du vêtement. Dans quelques cas, cette collaboration fut « non pas une dernière ressource, mais une technique avisée et constructive » comme chez les imprimeurs, dès 1912 (3). Mais même dans le cadre de la représentation ouvrière telle qu'elle avait été préconisée par la conférence industrielle de 1920, un certain nombre d'employeurs eurent recours aux syndicats pour la constitution des conseils mixtes. M. Chalmers cite notamment le cas du chemin de fer Baltimore-Ohio où en 1923, furent instituées sur tout le réseau des commissions mixtes composées de représentants de la direction et de représentants syndicaux faisant partie d'un syndicat affilié à l'A.F.L. et dont l'action et les suggestions amenèrent une grosse amélioration de rendement.

Si ces conseils de coopération syndicale patronale (Union-management cooperation) tout comme les conventions collectives dont ils

(1) Souvent l'« Open shop » allait beaucoup plus loin, par réaction contre les syndicats, et comportait le refus d'embaucher les syndiqués, conséquence logique de la non-reconnaissance des syndicats.

Mais quelques fois, en sens inverse, l'« Open shop » devint le « preferential shop », c'est-à-dire un système où l'accès à l'entreprise était en principe libre, mais où les syndiqués étaient, à mérite égal, embauchés avant les non-syndiqués, et en cas de besoin, licenciés après ces derniers seulement. Ce système fut créé par les Etablissements Hart, Schaffner et Marx.

(2) H.-B. Butler, op. cit.

(3) Cf. E. Chalmers « Les commissions mixtes de production dans les établissements de guerre aux U.S.A. » R.I.T. N° 1 Janvier 1943 et C. Golden et H. Ruttenberg « The Dynamics of Industrial Democracy ».

n'étaient le plus souvent que l'organe de contrôle, ont eu dans l'industrie américaine une importance bien moindre que celle des conseils d'entreprises dépendant des Company-Unions (1), il semble qu'il faille en attribuer la cause autant à la défectueuse et archaïque organisation intérieure de la Fédération du Travail, qu'à la lutte quasi-traditionnelle mais non pas générale, nous venons de le voir, du patronat américain et des syndicats.

L'American Federation of Labour avait maintenu, en effet, le principe du syndicat de métier. Chaque syndicat ne pouvait donc avoir d'autorité que sur une fraction du personnel de chaque entreprise ; or les nécessités de la production moderne tendant à diversifier de plus en plus les spécialités des ouvriers, ceux-ci, plutôt que d'émettre leur action en adhérant à une multitude de syndicats différents, préféraient se grouper dans une organisation unique s'occupant de l'ensemble de leurs intérêts dans le cadre même de leur travail, solutions que seules les Company-Unions leur offraient (2).

C'est ce qui explique que les dispositions de la loi du 16 juin 1933 sur le redressement industriel national, relatives à la liberté syndicale (3), tout en donnant un nouvel élan au mouvement syndical, n'aient nullement porté atteinte à celui des Company-Unions qui connut, au contraire, un développement à peu près parallèle : en effet, si la Fédération du Travail put presque tripler le nombre de ses adhérents et retrouver son effectif de 1920, soit environ 5 millions de syndiqués, les Company-Unions virent le leur passer, dans le même temps, de 1,5 à 3 millions. L'inconstitutionnalité de la loi du 16 juin prononcée le 27 mai 1935 par la Cour suprême devait donner raison aux employeurs d'avoir persévéré. Mais même l'intervention de la loi Wagner (le 5 juillet 1935) qui, au point de vue des relations du

(1) En 1934, une enquête révéla que 45 % des ouvriers travaillaient suivant des normes tracées par les Company-Unions, alors que 10 % seulement le faisaient sous la protection de conventions collectives (Cf. circulaire N° 179 de la S.E.E.S. p. 17).

(2) A cela s'ajoutait pour les travailleurs non qualifiés, donc non organisés, la possibilité d'entrer en contact avec la direction, possibilité que ne leur donnait pas le syndicalisme de métier dont l'accès leur était interdit, par définition.

(3) L'article 7 (a) prévoyait, outre l'adoption dans les « Codes industriels » de conditions uniformes de travail, l'obligation d'y insérer la disposition suivante :

1° — Les travailleurs auront le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix et seront exempts de toute immixtion, entrave ou coercition de la part de leurs employeurs ou des agents de ceux-ci dans la désignation de leur représentants, dans l'organisation qu'ils se donneront et dans toutes autres activités concertées aux fins de négociations collectives ou d'autre aide ou protection mutuelle.

2° — Aucun travailleur ou aucune personne, en quête d'emploi, ne pourra être requis, comme condition d'engagement de s'affilier à un syndicat d'entreprise ou de s'abstenir de s'affilier à une organisation ouvrière de son choix, de l'organiser ou de l'assister ».

travail, reprenait, en les accentuant, les mêmes dispositions que la précédente loi, ne modifia nullement la situation respective des deux organisations rivales (1).

Ce fut seulement en 1936 que commença le déclin des Company-Unions : il fut la conséquence de la naissance du syndicalisme d'industrie aux Etats-Unis. Une rupture s'était, en effet, produite au sein du comité exécutif de l'A.F.L. provoquée par M. John L. Lewis qui y représentait l'Union des mines, c'est-à-dire environ un dixième de l'effectif total de la Fédération ; le président de celle-ci, M. William Green, ayant refusé d'abandonner le vieux principe du syndicat de métier pour celui du syndicat d'industrie préconisé par John Lewis, ce dernier fonda immédiatement en vue de la diffusion de sa doctrine le comité d'organisation industrielle (Committee for industrial organisation) (2). Le mouvement, ainsi lancé, conquiert rapidement les branches d'industrie qui étaient alors restées en marge du syndicalisme, et y fit naître tout un ensemble de contrats collectifs, causant la disparition progressive de la plupart des Company-Unions et institutions dérivées qui y régnaient depuis de nombreuses années (3).

La représentation ouvrière au sein de l'entreprise qui avait survécu aux campagnes des syndicats et même aux coups de la loi, grâce, en grande partie, à l'existence d'une forme désuète de syndicalisme, s'effondrait dès les premières applications d'un principe syndical plus moderne : le syndicalisme d'industrie.

Cependant, la représentation ouvrière avait trop d'avantages pour disparaître complètement : abstraction faite des motifs qui, selon les cas, avaient pu inspirer son institution, il est hors de doute, comme l'écrivait M. Butler « que la représentation ouvrière a contribué réellement à améliorer les relations industrielles ». Et le même auteur ajoutait plus loin :

« Il ne saurait y avoir de doute sur le bien-fondé du principe dont s'inspirent les systèmes de représentation ouvrière qui est d'assurer un contact plus étroit entre la direction et les travailleurs, et de permettre l'échange mutuel et sincère de renseignements de faits et de chiffres » (4).

(1) Cette seconde loi devait trouver grâce devant la Cour suprême qui, le 12 Avril 1937, la déclara conforme à la constitution.

(2) C.I.O. fut transformé au mois de Novembre 1938 en une organisation permanente nommée « Congrès des organisations industrielles » ; on en a estimé le nombre des adhérents à plus de 3,5 millions.

(3) Au sujet des campagnes de Lewis et notamment de sa lutte avec Ford, Cf. Max Lambert « Les Etats-Unis, Bilan en 1939 » p. 230-234.

(4) H.-B. Butler, op. cit.

Plus récemment, M. E. Chalmers en écrivait l'éloge suivant :

« Toutes ces expériences ont démontré qu'un tel esprit de collaboration dégage des énergies nouvelles et des idées neuves pour améliorer les méthodes et accroître la production » (1).

Ce sont ces raisons qui firent que, sous une forme à peine différente, la représentation ouvrière devait, à l'occasion de la guerre, retrouver son ancien lustre.

SECTION III

LE REGAIN ACTUEL DU MOUVEMENT DE REPRÉSENTATION OUVRIÈRE : LES COMMISSIONS MIXTES DE PRODUCTION

§ 1. — LA CAMPAGNE POUR LA PRODUCTION DE GUERRE

Le conseil de la production de guerre (War Production Board) fut chargé par le président Roosevelt d'organiser une vaste campagne en faveur de la production de guerre. Une commission de cinq membres fut immédiatement constituée pour fixer les directives de cette campagne ; elle comprenait notamment deux employeurs et deux travailleurs nommés par les organisations syndicales.

Le président du conseil de la production de guerre, M. Donald Nelson ouvrit la campagne le 2 mars 1942 et convoqua en 31 conférences régionales les représentants des employeurs et des travailleurs d'entreprises exécutant les commandes de matériel de guerre. La méthode, préconisée dans ces conférences, pour l'intensification de la production, fut la constitution de comités mixtes d'entreprises composés de travailleurs et d'employeurs (2). Cette conception, selon M. Chalmers, membre du conseil de la production de guerre, reposait sur la constatation du succès qu'avaient remporté les conseils d'entreprises du type Company-Union et du type Union-Management-Coopération qui, selon l'expression de l'auteur, « ont ouvert la voie en ce sens » (3). — Le président Roosevelt lui-même appuya la campagne par un appel aux employeurs et aux travailleurs ; M. Donald Nelson, de son côté prononça de nombreuses allocutions radio-diffusées. Des circulaires et des guides officiels furent envoyés à la direc-

(1) E. Chalmers, art. cit., R.I.T., Janvier 1943.

(2) R.I.T. Mai 1942, Cf. Journal Victory des 10 et 17 Mars 1942.

(3) E. Chalmers, art. cit. R.I.T. N° 1 Janvier 1943.

tion et aux représentants ouvriers de 2.000 entreprises ayant des contrats pour des fabrications de guerre.

Comment les intéressés accueillirent-ils cette campagne ?

Certains syndicalistes purent craindre que ne se reconstituent leurs vieux ennemis, les syndicats d'entreprises ; cependant, très rapidement, M. Murray, président du congrès des organisations industrielles et M. Green, président de la Fédération Américaine du Travail, appuyèrent la campagne. Quant aux travailleurs eux-mêmes, il semble que d'emblée ils approuvèrent le plan. Il y eut plus d'atermoiements et d'hésitations chez les employeurs : venant de prendre connaissance d'un plan Murray de direction tripartite des industries de guerre, certains craignirent que la campagne ne tendît à en favoriser l'application ; le plus grand nombre se méfiaient plus simplement de toute mesure susceptible de donner aux travailleurs l'occasion de connaître les problèmes de direction et de faire des suggestions en vue de leur solution. Aux uns et aux autres, comme d'ailleurs aux syndicalistes, M. Nelson donna des garanties qu'on trouve résumées dans cette phrase de son collègue, M. Chalmers :

« Il ne s'agit pas de donner aux travailleurs la haute main sur l'exploitation de l'entreprise, ni aux employeurs, la suprématie sur la main-d'œuvre » (1).

De plus, on recommanda que la méthode du choix des représentants fût absolument libre. On insistait enfin sur le caractère facultatif de l'institution, nécessitant, par conséquent, pour être réalisée, un accord des deux parties en présence : employeur et personnel, ou employeur et syndicat.

Les premières réalisations n'attendirent pas la fin de la campagne pour se manifester : l'industrie de l'extraction du cuivre fut la première à constituer des commissions mixtes, suivie bientôt par l'industrie de l'acier, sous l'impulsion du comité d'organisation des travailleurs de l'acier (2).

§ 2. — ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS MIXTES

A. — Constitution.

Il n'existe pas de modèle type de commission. Le guide officiel distribué aux intéressés se bornait à faire différentes suggestions. Par exemple, il y était recommandé de procéder à la constitution de commissions en collaboration avec le syndicat lorsque celui-ci était déjà

(1) E. Chalmers I.D.

(2) R.I.T. Mai 1942 N° 5.

l'agent de négociations pour l'ensemble de l'établissement : la reconnaissance comme agent de négociations provenait soit d'une attestation formelle du conseil national des relations du travail, soit du fait que le syndicat était formellement partie à une convention collective conclue avec l'employeur. — Lorsque plusieurs syndicats étaient ainsi reconnus, ils étaient tous représentés. En pratique, dans la plupart des cas le choix des représentants a été fait soit par un agent exécutif de syndicat, soit par un comité composé d'agents des différents syndicats intéressés.

Souvent des heurts se sont produits du fait que certains employeurs avaient insisté pour que fussent désignés des employés ou des cadres non syndiqués, et que les syndicats s'y étaient opposés en prétendant que les individus ainsi choisis ne pourraient être que les instruments de l'employeur.

A part ce vestige d'anciennes rivalités, les choses se passèrent généralement dans le plus grand calme.

En ce qui concerne l'effectif des commissions, le guide ne posait aucune règle fixe, mais prévoyait une moyenne de huit à quatorze membres, l'égalité du nombre des représentants de chaque catégorie, ainsi que la possibilité, en cas de besoin, de constituer des sous-commissions, même avec des personnes ne faisant pas partie de la commission principale.

B. — Attributions.

Avant de traiter des attributions, le guide énonçait à nouveau le but de la campagne dont il n'était lui-même qu'un élément :

« Cette campagne a un objectif : la plus grande production immédiate possible de matériel de guerre... on compte bien que, par l'utilisation complète de tous les facteurs de l'industrie, et par une amélioration des techniques et du moral, on aboutira à un accroissement en quantité et en qualité de la production par machine et par homme » (1).

Et c'est en fonction de ce but que furent indiquées, toujours sous forme de conseil, les attributions à fixer aux commissions. Y figurait en bonne place : l'amélioration du rendement de l'outillage, ce qui nécessite l'encouragement aux suggestions individuelles des travailleurs, l'étude de ces suggestions, et, le cas échéant, leurs réalisations après accord avec la direction. M. Chalmers signalait au début de 1943 que sur 1.000 suggestions transmises à Washington, 40 furent signalées à la nation par le conseil de la production de

(1) E. Chalmers, art. cit. R.I.T. Janvier 1943, N° 1.

guerre, comme étant exceptionnellement utiles (1). A côté du rendement de l'outillage, les commissions assurent la conservation du matériel et des matières premières, s'occupent des problèmes concernant la main-d'œuvre notamment de la sécurité et de l'absentéisme : le guide recommandait d'afficher les noms des récidivistes, de créer des médailles d'assiduité et des primes pour les plus assidus. Elles s'occupent également du « moral » des travailleurs, en leur faisant comprendre et admettre toutes les mesures susceptibles de leur en faire baisser le niveau, comme, par exemple, les mesures nécessitées par une pénurie temporaire de matières premières et entraînant pour certains travailleurs des périodes de chômage partiel ou total. Bien des malentendus, des suspicions et des rancunes ont été ainsi évités.

A la demande du Gouvernement, différentes questions sont entrées généralement dans la compétence des commissions, notamment la question du transport des travailleurs par l'utilisation en commun des voitures particulières, la vente de bons d'épargne, l'organisation de centres de donneurs de sang, la liaison avec les mobilisés, etc...

Pour faciliter l'exercice et amener le succès de leur mission, le guide recommandait aux commissions l'usage intensif de la propagande. Il suggérait notamment l'installation d'un tableau donnant les chiffres de la production, l'usage de communiqués spéciaux inscrits sur des tableaux d'affichage, la distribution d'informations concernant la production, la création de sous-commissions des affiches, l'institution de concours de slogans. — Le conseil de la production de guerre agissait dans le même sens quand il envoyait à Washington des affiches, des banderoles, des brochures, etc... ; on a réussi, de cette façon, à maintenir constamment présente à l'esprit de tous les travailleurs la nécessité urgente d'intensifier la production.

Cependant, le rôle des commissions mixtes apparaît moins important que celui qu'assumaient leurs prédécesseurs, les conseils

(1) M. Chalmers en cite quelques-unes : nous en avons retenu l'une, dont l'application permet d'économiser 360 heures d'ouvriers par semaine, et une autre, 2.925 heures. Par ailleurs, l'Administration de la Production de Guerre estimait, dans le courant de 1945, que les suggestions retenues avaient permis d'épargner au total environ 200.000.000 d'heures de travail par an.

Outre les suggestions permettant d'économiser directement les heures de travail, les récompenses nationales sont attribuées de préférence aux suggestions permettant de réaliser des avantages tels que : adaptation d'un vieux matériel à de nouveaux usages ; suppression des embouteillages dans la production ; économie de matériaux, prévention des pannes et de l'arrêt du travail, protection contre les accidents, etc... L'échelle des distinctions nationales est composée, dans l'ordre, des quatre récompenses suivantes décernées selon l'importance et l'utilité de la suggestion : « Eloge », « Mention honorable », « Certificat », et la plus haute, la « Citation avec l'Épingle d'Or ».

d'usines ou d'entreprises : En effet, la fixation et même la simple surveillance des conditions de travail n'y rentrent pas. Elles restent l'apanage des conventions collectives et des syndiqués agissant, éventuellement, en-dehors de leurs fonctions de membres des commissions mixtes. Toutefois, certaines commissions ont saisi, à tort, le mécanisme des négociations collectives, en général pour des questions de rémunération, et plus particulièrement au sujet de la protection du tarif aux pièces. Il est à noter que dans les établissements où ce dernier n'était pas pratiqué, on a, le plus souvent, institué le partage des bénéfices provenant de l'accroissement de la production.

C. — Fonctionnement pratique.

M. Chalmers analyse quelques cas pratiques de fonctionnement des commissions mixtes (1). Il reproduit tout d'abord l'essentiel d'un rapport établi par des représentants du Gouvernement à la suite de la visite d'un important établissement de fabrication de matériel d'artillerie : Il y existe une commission centrale de 14 membres nommée « Conseil d'exploitation ». Au-dessous d'elle agissent 5 sous-commissions principales dont certaines sont elles-mêmes subdivisées en sous-commissions secondaires :

- la sous-commission des affiches et des communiqués ;
- la sous-commission des suggestions elle-même subdivisée en 4 sous-commissions (2) ;
- la sous-commission chargée d'organiser les concours de slogans ;
- la sous-commission chargée d'améliorer le rendement de l'outillage et divisée elle-même en 14 sous-commissions correspondant aux 14 fonctions qui lui incombent ;
- la sous-commission chargée de la distribution des informations sur la production.

325 personnes en tout sont employées aux travaux des commissions et des sous-commissions.

Le conseil d'exploitation se réunit deux fois par semaine ; il examine les meilleures suggestions tous les mois : dix de celles-ci lui sont soumises par la sous-commission du rendement de l'outillage, et dix autres par la sous-commission des suggestions. Fait curieux et significatif, les suggestions retenues ne donnent pas lieu à récompense, mais à l'attribution d'une « carte de mérite » revêtue de la signature du vice-président de la compagnie, alors qu'avant la guerre existait dans cet établissement un système de récompense des suggestions, basé sur la remise des primes proportionnées au montant probable des économies que permettraient de réaliser ces suggestions.

(1) E. Chalmers art. cit.

(2) Elles sont chargées respectivement de faire fabriquer et placer les urnes spéciales ; de faire imprimer et distribuer les formulaires de suggestions ; de les passer en revue et de les transmettre à la direction.

Pour clôturer leur enquête, les représentants du Gouvernement voulurent avoir l'opinion de chaque catégorie d'intéressés sur la nouvelle institution. La direction y répondit par ces mots :

« Nous aimons cette commission telle qu'elle fonctionne parce que nous la considérons comme un facteur de stabilité de plus pour les relations de travail déjà excellentes ».

Quant aux travailleurs, ils mesurent toute l'importance du but poursuivi par l'institution : ils y voient notamment le besoin de leur faire comprendre la gravité de la guerre et de stimuler chez eux une intensification de l'effort ; ils y reconnaissent la volonté de leur donner le sentiment de participer à l'accélération de la production dans l'établissement ; plus directement, ils y voient la nécessité d'éliminer le gaspillage, d'économiser les matières premières et de provoquer des suggestions d'ordre technique permettant l'amélioration du rendement.

Le syndicat craignit au début que la mise en place de la nouvelle institution n'entraînât une accélération du rythme du travail ; mais il s'est vite rendu compte que si l'effort personnel était accru dans l'atelier, ce n'était pas sous forme d'accélération, mais sous forme d'une meilleure qualité de travail ainsi que d'une diminution des pertes de temps et du gaspillage.

Les difficultés qui eurent lieu, dans certains cas, entre employeurs et syndicats à propos de la constitution de commissions mixtes ainsi que les confusions de compétence qui se produisirent dans l'esprit des syndiqués, membres de commissions, sont illustrées par deux autres exemples cités par M. Chalmers.

Dans une entreprise dont les travailleurs étaient affiliés à un syndicat « reconnu », les représentants du personnel n'avaient pu joindre leurs fonctions en tant qu'agents pour les négociations collectives, de leurs fonctions en tant que membres de la commission mixte. Une grave difficulté les ayant opposés à la direction, à propos d'une question de salaires, il fallut l'intervention de deux délégués du Gouvernement pour remettre les choses au point : ceux-ci représentèrent, en effet, aux syndiqués, que les problèmes soulevés par eux concernaient les intérêts particuliers des travailleurs, et devaient être traités au moyen du mécanisme de négociations existant, alors que la commission ne devait s'occuper que des questions relatives à la production de guerre qui était un objectif commun excluant tout conflit d'intérêts (1).

(1) C'est dans cette même entreprise, qu'après l'intervention ci-dessus rapportée, fut créée une commission mixte de 14 membres ayant comme co-présidents le directeur et le président du syndicat et coordonnant l'action de 10 sous-commissions chargées respectivement : des slogans, des suggestions, de la sécurité, de la publicité, des transports, du moral, de la production, de l'hygiène et du bien-être, de l'activité de guerre et des économies de matières premières.

Le second exemple est celui d'une entreprise dans laquelle le syndicat ayant proposé l'institution d'une commission mixte à la direction, celle-ci en rejeta, tout d'abord, l'idée parce qu'elle ne voulait en aucune façon partager ses responsabilités avec qui que ce fût. Après de laborieuses tractations, on aboutit cependant à une solution transactionnelle : un comité de quatre syndicalistes représentant les travailleurs fut formé, ainsi qu'un autre comité restreint de trois délégués de la direction. Le premier comité se réunit séparément et présente ses propositions au comité directorial. — A vrai dire, il ne s'agit plus d'un comité « mixte », mais les intéressés se déclarent néanmoins enchantés des « bonnes relations de travail ».

D. — Résultats.

M. Nelson a parlé de la campagne comme de l'une des expériences qui ont le mieux réussi. Nous n'avons pas connaissance des résultats les plus récents. Cependant, on peut juger de ce succès puisqu'au bout de huit mois, 1.600 établissements groupant plus de 3 millions de travailleurs avaient déjà créé des commissions mixtes. Ces établissements représentaient alors en importance le dixième du total des détenteurs de commandes.

On ne pouvait prévoir un tel succès, et surtout un succès si rapide, après avoir vu décliner si brusquement le mouvement antérieur de représentation ouvrière à la suite de l'introduction aux Etats-Unis du principe du syndicalisme d'industrie.

Ce succès s'explique cependant, d'abord parce qu'ainsi que le note M. Chalmers :

« Bien que la campagne ait été fondée dans une large mesure sur la pratique antérieure aux Etats-Unis, elle a ajouté à l'expérience acquise le mobile patriotique de développer la production de guerre. »

Il s'explique aussi du fait que l'initiative du mouvement avait changé de mains. Le fait que cette initiative provenait du Gouvernement écartait de l'esprit des employeurs la crainte que l'institution préconisée ne fût qu'un stratagème subtil pour s'emparer des leviers de commande, en même temps qu'il rassurait les syndicats sur la possibilité d'un retour de l'influence exclusive des patrons sur les employés.

Ce but généreux et ces considérations rassurantes amenèrent généralement l'une et l'autre partie à collaborer en vue de la mise en place des nouvelles institutions, condition indispensable du succès de celles-ci.

(1) D'après les Services Américains d' « Information » il existait au moment de la défaite de l'Allemagne 5.000 Comités représentant 8.000.000 de salariés.

Pour conclure sur une vue d'avenir, c'est encore M. Chalmers que nous citerons :

« Il paraît probable que les commissions mixtes constitueront un élément fondamental dans les relations de travail de l'avenir. Qu'elles puissent ou non venir à bout des graves problèmes de la transition d'après-guerre, qu'elles puissent ou non contribuer à la réédification d'une économie du temps de paix, cela dépendra de la mesure dans laquelle ces relations organisées seront acceptées comme mode de vie de l'industrie, ainsi que de l'imagination et de l'autorité dont feront preuve les représentants des travailleurs et des employeurs des Etats-Unis. »

CHAPITRE II

Les expériences anglaises

Comme les expériences américaines, elles se caractérisent d'abord par la liberté, et presque toujours par la spontanéité de leur mise en œuvre : le Gouvernement n'est en général pas intervenu, si ce n'est par de simples recommandations, comme nous le verrons plus loin. Leur second caractère est d'avoir eu comme but essentiel, sinon toujours indiqué, du moins toujours poursuivi, l'accroissement de la production par l'amélioration du rendement, but auquel l'impulsion complémentaire de mobiles patriotiques donnera, dans l'expérience présente, une importance primordiale.

SECTION I

LES ORIGINES DE LA REPRESENTATION OUVRIERE EN GRANDE-BRETAGNE : DES COMITES REGIONAUX DE SALAIRES AUX CONSEILS D'USINES

§ 1. — LES COMITES DE SALAIRES

A. — Les Comités de salaires d'initiative privée.

A une époque où les Trades-Unions étant peu développés et peu homogènes, les conventions collectives étaient peu répandues, la fixation des salaires fut la première question au sujet de laquelle les représentants des ouvriers de certaines industries obtinrent le droit de délibérer à égalité avec les représentants des patrons, par l'intermédiaire de comités élus. A ce titre, nous devons une mention à ces institutions, bien que ne soit pas en cause la gestion même des entreprises, mais uniquement la détermination, par voie d'accord, de la rémunération du travail pour une industrie donnée et pour une ou plusieurs régions.

La première convention, en ce sens, fut celle conclue en 1893 entre les travailleurs et les employeurs de l'industrie du coton dans le Lancashire, sous le nom de « Brooklands agreement » : elle fixait le principe de la variabilité des salaires en fonction des bénéfices du capital ; des experts devaient veiller à l'application de ce principe et une série de comités paritaires hiérarchisés devaient arranger à l'amiable les désaccords. La mission de ces comités apparaît donc avoir été plus contentieuse qu'effective.

A cet égard, le cas des comités paritaires de salaires, créés en 1894 dans les mines est plus intéressant : c'est du fait de l'échec de son effort vers l'unification par la voie d'accords collectifs des conditions de travail dans tous les bassins, que la fédération des mineurs en vint à préconiser cette formule, permettant de diversifier les conditions de salaires dans chaque bassin d'après les résultats de l'exploitation, le prix de vente, le volume du commerce, la conjoncture, etc... Tous les bassins n'adoptèrent pas le système : en fait, trois comités seulement fonctionnèrent, pour la Galles du Sud, l'Ecosse, et la « Federated area » (1).

B. — Les Comités de salaires d'initiative légale.

Ce sont les seuls organismes à participation ouvrière que le législateur britannique ait jamais créés et, dans certains cas, imposés.

Après vingt ans d'agitation contre le « Sweating system », et trois ans après la création d'une ligue contre l'exploitation des travailleurs, fut voté en 1909 le « Trade Board Act », à la suite d'une enquête spéciale du Board of Trade. La loi autorisait le Board of Trade à créer des conseils chargés de fixer les salaires minima dans toute industrie où le taux des salaires était exceptionnellement bas par rapport aux salaires des autres industries. Dès 1914, les salaires de 500.000 travailleurs étaient ainsi fixés par les comités issus de cette loi. — En 1918, la loi fut complétée et étendue par une décision selon laquelle un arrêté ministériel pouvait introduire le système dans toute industrie où il n'existait aucun organisme suffisant pour la réglementation efficace des salaires. De ce fait, l'institution connut un large essor et en 1932, 45 conseils d'industrie fixaient les salaires de 1.100.000 travailleurs appartenant à 92.000 établissements (2). Comme pour les comités de salaires créés spontanément par les intéressés, il y avait un conseil particulier par branche d'industrie, fonctionnant, soit pour une région, soit pour tout le pays ; ces conseils étaient composés en nombre égal

(1) Elle comprenait le Yorkshire, le Lancashire, le Derbyshire, le Staffordshire, la Galles du Nord, etc... et englobait en tout 350.000 ouvriers.

— Sur cette question en général, Cf. Raynaud « Les comités de salaires dans les mines anglaises ».

(2) Cf. Richardson : « les relations industrielles en Grande-Bretagne », B.I.T., Et. et Doc., 1933, p. 151 et suiv.

de patrons et d'ouvriers et de quelques membres indépendants. Tous les membres étaient nommés par les associations patronales et les Trade-Unions, ou par le ministre, lorsque ces organisations n'étaient pas suffisamment représentatives. En fait, en 1931, 85 % des membres patrons, et 80 % des ouvriers avaient été désignés par leurs associations respectives. Les taux de salaires déterminés n'entraient en vigueur qu'après approbation du ministre.

Quelques années après la loi de 1909, deux autres lois donnèrent lieu également à la création d'organismes identiques. En 1912, en effet, le législateur, désirant assurer aux mineurs de chaque district un salaire minimum, institua des conseils paritaires de districts présidés par une personne indépendante et chargés de fixer les salaires. Enfin en 1917, le « Corn Production Act » créa sur le même mode un conseil national des salaires agricoles ; en 1921, puis en 1924, le régime fut complété par l'adjonction de commissions paritaires de comités (1).

Telles furent les seules mesures autoritaires prises par le législateur britannique pour assurer dans certains cas, par les travailleurs eux-mêmes, la protection de leurs intérêts matériels. Encore ces dispositions ne s'appliquaient-elles nullement à accroître les pouvoirs des travailleurs dans le cadre de leur entreprise. Cette dernière question — nous allons le voir — fut abordée en dehors de toute obligation légale, et c'est au contraire le Gouvernement qui, devant la réussite d'essais individuels, recommanda et facilita la généralisation de la méthode, sans toutefois aller jamais jusqu'à l'obligation légale.

§ 2. — LES PREMIERS CONSEILS D'USINES

A. — Les encouragements patronaux aux suggestions ouvrières.

Différents systèmes avaient été mis en place dans de nombreuses entreprises, dès le début du siècle, en vue d'amener les travailleurs à présenter des suggestions de toutes sortes concernant notamment le perfectionnement de l'outillage, de l'organisation du travail, des procédés de fabrication, de la qualité des produits, l'élimination des pertes de temps, d'énergie ou de matériaux, l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et du bien-être du personnel. Sans doute les travailleurs étaient-ils toujours libres de faire de telles suggestions, mais l'expérience avait montré que, généralement par timidité, ils n'usaient que fort rarement de cette liberté. C'est pourquoi certains patrons eurent l'idée d'encourager systématiquement les suggestions par l'institution d'une procédure pour la réception des suggestions et pour leur examen, et par différentes mesures destinées à récompenser les suggestions utilisables, et, en tout cas, à rassurer les travailleurs sur

(1) Richardson, *op. cit.*, ID et p. 159.

le bon accueil de leurs initiatives. C'est ainsi que dans diverses entreprises furent installées aux endroits les plus propices des boîtes à suggestions auprès desquelles étaient placées des formules en blanc toutes prêtes à être remplies. Les suggestions, d'abord examinées par la direction, le furent bientôt par des comités mixtes composés de représentants des employeurs et des travailleurs, ou parfois par des comités purement ouvriers : ces comités décidaient si les suggestions étaient ou non utilisables, et, dans certains cas, fixaient même le montant de la prime à allouer à l'auteur de la suggestion (1). M. Richardson a porté le jugement suivant sur l'institution :

« D'une façon générale, les méthodes adoptées pour encourager les suggestions ont démontré leur utilité, surtout dans la grande industrie, en fournissant aux travailleurs l'occasion de faire preuve d'initiative et de s'intéresser d'une manière intelligente à l'amélioration du rendement et au bon fonctionnement des ateliers » (2).

B. — L'action des Shop-Stewards.

A cette action patronale des années d'avant-guerre en vue de la constitution de comités mixtes d'usines, est venue se joindre dans le courant de la guerre l'action de certains délégués d'usines, les shop-stewards. A vrai dire, ces délégués n'ont jamais possédé aucune existence légale, ni même aucun statut (3). Ils naquirent dans l'été de 1916 du mécontentement des ouvriers des industries lourdes contre les patrons et les états-majors syndicaux auxquels ils reprochaient respectivement certaines déficiences de la production, et leur manque d'énergie dans la lutte pour l'obtention de meilleures conditions de travail. A l'origine, les ouvriers virent donc dans les shop-stewards, non des agents syndicaux, mais leurs propres mandataires chargés de gouverner le syndicat en leur nom ou de donner des ordres aux chefs de ces syndicats. Par la suite, avec l'extension du mouvement aux autres industries, les shop-stewards purent dans certains cas rester dans le cadre des syndicats et former en quelque sorte partie intégrante de l'organisation régulière des Trade-Unions. Mais, qu'ils aient fait partie de cette organisation, ou qu'ils aient rompu avec elle, « leurs revendications ont ouvert la voie au développement des con-

(1) On a estimé que la proportion des suggestions primées s'élevait en général à 1 pour 6 ou 7 ; les contremaîtres n'obtenaient jamais de primes pour leurs suggestions : on considérait qu'elles rentraient dans leurs attributions. — Dans de nombreuses entreprises le brevet d'invention était réservé aux auteurs des suggestions susceptibles d'être brevetées.

Cf. Richardson op. cit. p. 245 et suiv.

(2) Richardson, *id.*

(3) La position des shop-stewards fut envisagée pour la première fois avec une certaine importance par l'accord sur les shop-stewards du 20 Décembre 1917, conclu entre la fédération des employeurs de la métallurgie et plusieurs Trade-Unions.

Cf. « Joint production committees in great Britain » B.I.T. Et. et Doc. 1943 p. 1.

seils d'usines » (1). Les shop-stewards prétendirent, en effet, refondre sur la base des conseils d'usines tout le système syndical : c'est ainsi que dans quelques établissements furent adoptés des statuts en règle pour organiser entre employeurs et travailleurs les contacts nécessaires à l'amélioration du rendement, et à celle des conditions du travail, ainsi qu'au règlement des plaintes et des conflits. L'action des shop-stewards en ce sens s'exerça surtout dans les mines de charbon où furent créés des comités de puits et dans les usines de constructions mécaniques où furent créés des comités d'usines.

Le développement spontané de tels organismes, sur l'initiative des intéressés, patrons ou ouvriers, devait amener à penser qu'il pourrait être utile d'en hâter le mouvement en offrant aux intéressés un ensemble de suggestions touchant la constitution et le fonctionnement des organismes à créer, en dehors de toute obligation légale. Ce fut l'œuvre de la commission Whitley.

SECTION II

L'ŒUVRE DE LA COMMISSION WHITLEY ET SES CONSÉQUENCES

§ 1. — LES RAPPORTS DE LA COMMISSION WHITLEY

Préoccupé dès 1916 des questions sociales et économiques qui ne manqueraient pas de se poser à la fin de la guerre, et qui commençaient déjà à se faire jour, le Gouvernement anglais avait nommé deux commissions dont l'une devait rechercher les moyens les plus propres à la reprise de la vie économique, et dont l'autre était chargée d'enquêter sur le malaise industriel. La première de ces commissions fut divisée en un certain nombre de sous-commissions, dont l'une (2) présidée par un industriel, membre de la chambre des communes, Whitley, eut pour mission, d'une part, d'examiner et de proposer les moyens d'améliorer de façon permanente, les relations entre patrons et ouvriers, d'autre part, de recommander l'adoption de mesures propres à assurer la révision systématique par les intéressés des conditions de l'industrie, en vue d'améliorer la situation future (3). La commission Whitley publia cinq rapports. Le premier, paru au mois de mars 1917, préconisait la coopération du capital et du travail, par l'intermédiaire de comités industriels mixtes permanents (joint standing industrial councils) ayant compétence sur les questions de

(1) Cf. « Joint production... », p. 1.

(2) La sous-commission des relations entre employeurs et employés.

(3) R.I.T. Décembre 1921 « Les conseils industriels mixtes de Grande-Bretagne ».

salaires, de conditions du travail, de conflits, d'amélioration de la technique, etc...

L'organisation ainsi conçue devait former dans chaque branche d'industrie un ensemble composé d'un conseil national mixte, de conseils de districts et de conseils d'usines (1). — Le second rapport classait les industries en trois catégories, selon leur degré de développement syndical : Le plan élaboré par le premier rapport devait s'appliquer seulement à la première catégorie d'industrie ; les conseils des autres industries ne devant pas être composés uniquement d'employeurs et de travailleurs, mais également de représentants du ministère du travail, et présenter ainsi une certaine analogie avec les Trade Boards de la loi de 1909. — Le troisième rapport était consacré aux conseils d'entreprises (Works committees). Espérant que les conseils d'entreprises pourraient avoir pour objet d'établir et de maintenir un système de coopération pour le règlement de toutes les questions d'atelier, la commission se prononçait nettement en faveur de la création de conseils mixtes et non pas seulement ouvriers. Elle recommandait, en outre, la coopération avec les syndicats en s'appuyant sur le fait que le succès des conseils d'entreprises serait sérieusement compromis si l'idée se faisait jour que ces organismes seraient ou pourraient être utilisés par les employeurs pour faire obstacle au syndicalisme. Aussi, pour certaines questions (2), les conseils devaient-ils se borner à surveiller l'application des conventions collectives. Devaient entrer dans les attributions normales des conseils, la solution des conflits, l'étude des questions intéressant la marche quotidienne de l'usine ou de l'atelier, le bien-être des ouvriers et le rendement. Ce dernier point semble avoir revêtu une grande importance aux yeux des membres de la commission : celle-ci faisait valoir, en effet, dans son rapport, qu'« il y avait des problèmes spéciaux de l'atelier ou de la fabrique qui intéressent de très près la vie journalière d'une entreprise industrielle et le succès de ses efforts, et qui peuvent influencer assez notablement sur le rendement du travail » ; le rapport recommandait également aux conseils « d'accueillir avec empressement et de discuter en toute liberté » les suggestions de toutes sortes visant à des améliorations possibles (3).

Les deux derniers rapports de la commission nous intéressent moins : l'un traitait de la conciliation et de l'arbitrage, et l'autre n'était qu'un résumé général.

(1) Dès 1916, une association privée, la Fondation Garton, avait déjà préconisé la formation de comités à représentation paritaire d'employeurs et de travailleurs à l'échelon de l'entreprise et à celui de la nation, pour chaque branche d'industrie : « memorandum sur la situation industrielle après la guerre ».

Cf. la production partielle de ce memorandum dans F. Fagnot op. cit. p. 8 à 13.

(2) Principalement pour la fixation du taux des salaires et de la durée du travail.

Cf. Richardson op. cit. p. 166 et suiv.

(3) Richardson, id.

Sans jamais être franchement mauvais, ni franchement enthousiaste; l'accueil fait aux suggestions de la commission Whitley différa selon les milieux : les employeurs de la fédération des industries britanniques, tout en repoussant l'idée de confier aux conseils d'usines de véritables pouvoirs, acceptèrent volontiers de voir au contraire ces pouvoirs entrer dans la compétence des conseils nationaux ou régionaux. — Les Trade-Unions, non complètement satisfaits par les affirmations rassurantes du troisième rapport au sujet des relations entre syndicats et conseils, ne montrèrent cependant aucune hostilité définitive à l'égard du plan général de la commission Whitley. Quant au Gouvernement, il y accorda son entière approbation. C'est pourquoi, dès le dépôt du second rapport, le premier conseil national était constitué, et au début de 1919, avant même la parution du mémoire ministériel dont nous reparlerons, dix-neuf branches industrielles possédaient leur conseil national. Cependant, le développement des conseils d'usines ne bénéficia pas du même succès initial, et, en sus de ceux qui existaient déjà auparavant, assez peu se constituèrent à la suite des rapports Whitley. — D'autre part, les modes d'élection des délégués, la composition, les attributions, le fonctionnement même des divers conseils existants étaient si disparates d'une entreprise à l'autre, et même, pour les conseils nationaux, d'une industrie à l'autre, que le Gouvernement résolut de publier un mémoire qui, en précisant son point de vue officiel sur la constitution, le fonctionnement et les attributions des conseils, visait à donner à ceux-ci un peu plus d'uniformité.

§ 2. — LE MEMOIRE DU MINISTERE DU TRAVAIL SUR LES « INDUSTRIAL COUNCILS »

A plusieurs reprises déjà, le ministère du travail avait pris officiellement parti pour le plan Whitley et en quelques circulaires, avait tenté de dissiper chez les intéressés certains malentendus concernant surtout l'ingérence possible de l'état ou l'effacement du rôle des syndicats. Mais c'est au début de l'année 1919 qu'il publia un mémoire contenant un statut-type pour chaque catégorie de conseils. Le mémoire était donc divisé en trois parties.

Dans la première partie, il indiquait quels devaient être le but, la composition et les attributions des conseils industriels nationaux. Leur but devait être le développement de l'industrie considérée comme une partie de la vie nationale et l'amélioration des conditions de tous ceux qui étaient engagés dans cette industrie. — Les conseils devaient être composés en nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs, pris parmi les membres de leurs organisations professionnelles respectives. — Leurs attribu-

tions devaient s'étendre à toutes les questions résolues jusqu'alors par les conventions collectives, c'est-à-dire à la détermination des salaires et des conditions du travail, à l'étude d'un système pour le règlement des conflits, à l'amélioration des conditions d'hygiène, au contrôle du recrutement et de l'enseignement professionnel, etc... Mais, de plus, certaines fonctions d'ordre économique et technique leur étaient dévolues : la régularisation de la production et du travail, l'encouragement de l'étude des procédés et méthodes de recherches en vue de perfectionner les produits de l'industrie, l'encouragement aux inventions et aux améliorations de l'outillage et des méthodes, le recueil de statistiques. Enfin les conseils devaient étudier les moyens propres à assurer l'affiliation des employeurs et des ouvriers aux syndicats, représenter les vues et opinions de l'industrie devant le Gouvernement, examiner toutes les questions qui lui seraient soumises par le Gouvernement et les ministères, et étudier les propositions tendant à créer dans leur industrie des conseils de districts et d'usines.

Les conseils de districts devaient avoir la même composition paritaire que les conseils nationaux, et servir d'intermédiaire entre eux et les conseils d'usines.

Le troisième statut-type concernait les conseils d'usines. Il indiquait tout d'abord leur but qui était triple.

- a) Donner aux ouvriers plus d'intérêt et de responsabilité dans le fonctionnement de l'établissement ;
- b) Y assurer l'application des règlements prévus dans les contrats collectifs établis par le conseil national ou de district ;
- c) Eviter autant que possible toutes frictions et tous malentendus.

La composition des conseils d'usines proposée par le statut-type n'était nullement paritaire, contrairement à la règle proposée par les conseils nationaux et de districts, puisqu'en principe les conseils d'usines n'ayant pas de pouvoirs d'exécution, aucune décision formelle ne pouvait être prise à la suite d'un vote. C'est pourquoi il était préconisé un nombre de 2 à 4 représentants pour la direction, et de 5 à 12 pour le personnel ; ces derniers devaient être désignés par les Trade-Unions ou en accord avec eux. Dans ce dernier cas, les élections devaient avoir lieu par service, chaque service élisant un nombre de représentants proportionnel au nombre des ouvriers y travaillant. Dans les grandes entreprises, il pouvait y avoir un comité par service qui discuterait des questions spéciales à ce service, et élirait à son tour des représentants au conseil central. — Afin de sauvegarder les privilèges des syndicats, le ministère du travail avait également suggéré qu'un représentant officiel de tout syndicat intéressé puisse assister à titre consultatif aux délibérations du conseil d'entreprise.

Les attributions des Works committees devaient dépendre des coutumes et règlements des contrats collectifs particuliers à chaque industrie. Cependant le statut-type en proposait une énumération non limitative dont les principales concernaient la publication et la révision des règlements d'atelier, la répartition des heures de travail, la fixation des tarifs de salaires aux pièces dans le cadre des contrats collectifs, l'examen et le règlement des plaintes, les dispositions relatives aux congés, à l'hygiène, au bien-être, à la discipline du travail, les conditions d'embauchage, la formation des apprentis, les suggestions en vue d'améliorer les méthodes et l'organisation du travail et leur mise à l'essai, l'étude des faits tendant à réduire le rendement ou à gêner de façon quelconque le bon fonctionnement de l'usine, etc. (1).

§ 3. — LES RESULTATS DE L'EXPERIENCE WHITLEY

Peu de temps après la publication du mémoire ci-dessus analysé, le Gouvernement avait convoqué une conférence nationale du travail qu'on peut rapprocher des conférences réunies à la même époque aux Etats-Unis par le président Wilson et qui, dans sa première session, nomma une commission mixte chargée d'étudier les principaux problèmes du travail. Cette commission se divisa elle-même en trois sous-commissions dont l'une ayant à se prononcer sur les meilleures méthodes pour promouvoir la coopération entre le capital et le travail, n'accorda, dans ses conclusions, que peu d'importance aux Whitley councils (2). Faut-il en déduire comme le fit M. E. Halévy à l'époque, que ceux-ci et particulièrement les conseils d'usines ont « misérablement avorté » ? Sans aller jusque là, surtout pour l'époque où cette appréciation a été formulée, on doit reconnaître que les conseils mixtes nationaux et de districts n'ont eu qu'un développement limité et que pour les conseils d'entreprises tels que les avaient préconisés la commission Whitley et le ministère du travail, les résultats ont été encore moins satisfaisants. Cependant en 1922, plus de 70 branches d'industrie avaient leur conseil national et il existait environ 1.000 conseils d'usines, les deux institutions groupant 3 à 4 millions de travailleurs (3). L'institution s'était surtout développée dans les arsenaux, chantiers et services administratifs de l'Etat, dans les petites industries, dans celles que le mouvement syndical venait seulement d'atteindre ainsi que dans les industries où abondaient les ouvriers non qualifiés dont les organisations professionnel-

(1) Cf. Richardson op. cit. et F. Fagnot op. cit. tome II p. 25 et suiv.

(2) Cf. Elie Halévy « La politique de paix sociale en Grande-Bretagne, les Whitley councils » R.E.P. Juillet 1919.

(3) Y compris les conseils existant antérieurement et dont l'organisation ultérieure fut plus ou moins adaptée en concordance avec les suggestions officielles.

les pouvaient être représentées aux conseils au même titre que celles des ouvriers qualifiés. Les industries les plus importantes, mines de charbon, industries du fer, de l'acier, des constructions mécaniques et navales, du coton, restèrent à l'écart du mouvement par suite de leur forte et ancienne organisation syndicale dont les rapports avec le patronat, établis depuis longtemps sur un pied d'égalité, se passaient fort bien de tout système nouveau (1).

L'institution déjà relativement peu développée connut encore un certain déclin avec l'éloignement progressif de la période de guerre dont les conditions spéciales avaient exigé dans les divers établissements de fréquentes et importantes adaptations des conditions du travail (2). Avec la baisse constante du pouvoir d'achat de la monnaie britannique, ce déclin a touché également les conseils d'entreprises dont la compétence ne s'étendait pas à la question désormais primordiale de la discussion ou de la fixation des salaires. — Une autre cause de la désaffection pour l'institution fut le désappointement des Trade-Unions et des « Rank and file » qui avaient espéré une plus large participation au contrôle général de l'industrie et à la gestion des entreprises et qui dans leur déception, allèrent parfois jusqu'à réclamer la nationalisation destinée à assurer légalement ce droit de contrôle et de co-gestion.

Cependant, si dans l'ensemble l'institution des comités d'entreprises connut un certain déclin après la fin de la guerre, l'œuvre de la commission Whitley ne resta pas inutile : en effet, en dehors des comités existant avant la guerre, en dehors même de ceux, peu nombreux, qui, créés pendant la guerre à l'instigation de la commission, avaient survécu à la disparition des conseils nationaux, un certain nombre d'autres furent institués postérieurement à la guerre, non pas tant sous l'influence directe des travaux de la commission Whitley, qu'à la suite de la constatation des réussites que l'application, même lointaine, de ses suggestions avaient permis d'obtenir en matière de rendement industriel. Mais dans l'esprit des chefs d'entreprises qui se rallièrent tardivement à cette solution, il ne s'agissait plus seulement comme avant la guerre de se servir des comités uniquement en vue d'organiser, de faciliter et de recueillir les suggestions du personnel ; sans doute de tels organismes purent encore voir le jour dans la période d'entre-deux guerres, mais il s'agissait surtout d'instituer des comités mixtes au sein desquels un contact

(1) Cependant un accord du 3 Mai 1921 entre les directions des compagnies de chemins de fer et les syndicats des cheminots établit un système de conseils mixtes sur les réseaux dans chaque centre ferroviaire où le nombre des salariés dépassait 75 : à la base se trouvaient des comités locaux de 8 membres, puis les conseils de section et un conseil de réseau. Au dessus des conseils des différents réseaux, il y avait un Bureau central des salaires placé lui-même sous l'autorité d'un Bureau national des salaires groupant des représentants, des intéressés des usagers et du Gouvernement.

(2) En 1932, 51 conseils nationaux subsistaient sur un maximum de 106.

permanent et cordial des représentants ouvriers avec la direction serait susceptible d'assurer la paix à l'usine mieux que n'avaient pu le faire jusqu'alors les consultations irrégulières et improductives entre direction et délégations ouvrières à l'occasion des plaintes ou des griefs. On s'était aperçu, en effet, que, généralement, le rétablissement d'un tel contact, rompu depuis longtemps par l'avènement de la grande industrie, était de nature, en assurant plus solidement les fondations de la paix industrielle dans les entreprises, à améliorer leur rendement de façon remarquable. Ce fut donc surtout dans le but d'éviter les à-coups dans la production, et par là, d'en favoriser au maximum le rendement, qu'un certain nombre d'industriels, se souvenant de l'expérience Whitley bien plus que des expériences antérieures, créèrent dans la période d'entre-deux guerres des comités dont ils firent, selon l'expression de M. Richardson, les « soupapes de sûreté » de leurs entreprises.

Souvent d'ailleurs, la production bénéficia de manière plus directe encore de cette institution : celle-ci en permettant aux ouvriers de reculer les limites de leur horizon et, de se faire une idée plus sûre des problèmes d'organisation industrielle, les mit du même coup en mesure de concevoir de façon plus directe l'étroite harmonie des intérêts entre employeurs et salariés, et de comprendre mieux la part de responsabilité qu'ils détenaient dans la réunion des conditions nécessaires au succès industriel. Et dans de nombreux cas, ce succès dut une part de sa réalisation, non seulement au rétablissement, grâce à la présence des conseils des bonnes relations industrielles, mais à l'action des représentants ouvriers qui, rendus peu à peu conscients de leurs possibilités auxquelles fut d'ailleurs fait progressivement appel, en vinrent à s'occuper très sérieusement des questions de production, invitant même, dans certains cas, les employeurs « à accroître le rendement de leurs ateliers en mettant au rancart leurs vieilles machines, en en installant de nouvelles, et en introduisant des méthodes perfectionnées d'organisation et de production » (1).

(1) Cf. Richardson, op. cit. Rapport de 1938 de la typographie en vue d'augmenter le rendement p. 149 et 150, et p. 201 les courtes monographies concernant les statuts des conseils d'entreprises de quelques importantes sociétés. — Dans les mines se développèrent même de véritables « comités de production » probablement sous l'influence des conclusions du juge Sankey qui fut chargé en 1919 de présider une commission paritaire de patrons et d'ouvriers constituée en vue d'examiner notamment le problème de la nationalisation des mines exigée par les syndicalistes. N'ayant pu, sur cette question, mettre d'accord les deux parties, Sankey avait proposé personnellement la formation d'un triple étage de comités mixtes au stade de la mine, du district et de la nation dont les premiers devaient s'occuper des règlements de travail, et contrôler le rendement. Le projet, repoussé au Parlement, donna néanmoins lieu à une loi du 16 août 1920 créant un secrétariat d'Etat aux mines, assisté d'un conseil consultatif mixte avec participation de consommateurs, et conseillant sur le reste l'adoption des formules de Sankey : c'est ainsi qu'un accord du 28 Juin 1921 porta création d'un conseil national paritaire et de conseils de districts, et que, par la suite, certains propriétaires constituèrent des « Pit Production committees ».

C'est en considération des résultats obtenus par elle en ce sens, que l'institution des conseils mixtes parut ultérieurement de nature à apporter une heureuse solution aux durs problèmes de production posés par la nécessité d'accroître en temps de guerre les armements de la Grande-Bretagne isolée, et de lui faire regagner à cet égard une partie du terrain que cinq années de travail intense avait permis à l'ennemi de mettre entre elle et lui.

C'est pourquoi peu à peu, sous la pression des circonstances, et aussi sur l'avis des pouvoirs publics, comités de suggestions, comités de shop-stewards, comités, Whitley et conseils d'usines ou d'entreprises en général, même ceux auxquels les questions de production avaient pu rester étrangères, orientèrent tous leur activité vers les problèmes urgents que l'intérêt national commandait de résoudre sans délai. C'est pourquoi, également, ce premier mouvement ne tarda pas à être englobé dans un second, encore plus vaste, auquel l'appui, les conseils et parfois une certaine pression des pouvoirs publics donna une importance en rapport avec l'importance du but poursuivi.

SECTION III

LE SYSTEME DES COMMISSIONS MIXTES DE PRODUCTION

§ 1. — *NAISSANCE, ORGANISATION*

ET CARACTERES GENERAUX DU SYSTEME

A. — Les origines immédiates.

Quelques jours après le début de l'offensive allemande du mois de mai 1940, la chambre des Communes adopta l'« Emergency Powers Defense Act 1940 » donnant au gouvernement, selon M. Attlee : « une autorité totale sur les personnes et sur les biens. — Non pas seulement sur quelques individus de quelques classes particulières de la communauté, mais sur toutes les personnes riches ou pauvres, patrons ou ouvriers, hommes ou femmes, et sur tous les biens, quels qu'ils soient ». Aussitôt un décret d'application donna au ministre du travail pleins pouvoirs pour affecter toute personne en Angleterre là où il jugerait sa présence plus utile à l'intérêt général. La nécessité urgente d'accroître la production était à l'origine de ces mesures draconiennes, qui pouvaient même paraître révolutionnaires pour la libérale Angleterre. Cependant, le gouvernement britannique n'eut pas à user de ces pouvoirs exorbitants dont il ne voulut faire qu'un moyen extrême, sachant que l'effort total qu'il de-

mandait à la nation serait d'autant plus efficace qu'il serait plus librement consenti par toutes les classes de la population. Aussi, l'une des premières pensées de M. Bevin, ministre du travail, fut-elle de s'assurer le consentement enthousiaste des classes populaires en les mettant en mesure d'accorder leur concours, par l'octroi d'une certaine responsabilité dans la conduite de l'œuvre immense à laquelle ils étaient conviés. Dès le mois de décembre, en effet, le ministre demandait l'établissement de « Joint Production committees » dans les établissements industriels travaillant pour la guerre. Suivant son désir, de nombreuses entreprises possédant déjà des comités d'usines ou d'entreprise, ou bien élargirent les fonctions de ces organismes en y ajoutant la discussion des problèmes de production, ou bien, lorsque ces problèmes étaient déjà de la compétence des conseils, changèrent la nature de leurs travaux par l'octroi d'une importance plus grande aux questions de production ; dans d'autres cas, certaines entreprises créèrent des comités spéciaux et des sous-comités spéciaux, chargés de s'occuper exclusivement des problèmes posés par la production de guerre de l'établissement.

On trouve au minimum dans les statuts des conseils d'entreprises ou d'usines existants, une modification placée en tête du texte et indiquant par exemple que « les devoirs primordiaux du comité sont maintenant la considération des méthodes d'accroissement de la production dans l'intérêt national » ; et c'est seulement après cette observation préliminaire et impérative d'ordre général que sont énumérées les autres questions pouvant être traitées par le comité (1).

C'est donc de ces diverses manières que débuta le mouvement destiné à assurer l'accroissement de la production qui devait englober bientôt un mouvement plus vaste ayant pour origine des accords spéciaux que nous étudierons ci-dessous.

Mais soit avant, soit après l'intervention de ces accords, jamais le gouvernement britannique n'usa des droits que la loi d'exception lui conférait pour accélérer la constitution des comités là où ils n'existaient pas. Jamais il n'en manifesta même l'intention, et à propos d'une requête du congrès des Trade-Unions demandant la création par voie d'ordonnance, de comités mixtes de production dans toutes les entreprises industrielles, le ministre de la production déclara le 25 mars à la chambre des Communes :

« Je doute que nous tentions de rendre ces comités obligatoires... Il est clair que l'esprit qui anime les membres des comités joue un rôle beaucoup plus grand (dans la réussite du système) que le fait même de l'existence de ces comités » (2).

(1) Cf. B.I.T. « British Joint Production Machinery » p. 101-102.

(2) « Joint production committees in great-Britain », p. 1-2.

B. — Les accords de base concernant les fabriques royales d'armements et les entreprises de constructions mécaniques.

C'est sur l'initiative du directeur général des fabriques d'armements qu'un accord fut passé le 26 février 1942 entre le ministère des approvisionnements et les Trade-Unions, en vue de constituer dans ces fabriques des comités consultatifs mixtes et de production. (1) Cet accord énumérait le but de l'institution, les attributions des comités, les conditions de leur constitution et de leur fonctionnement.

Le but poursuivi, disait l'accord, est de procéder dans chaque établissement « à un échange régulier de vues entre la direction et les travailleurs et à l'élaboration de recommandations sur les questions se rapportant à l'amélioration de la production et à l'accroissement du rendement ».

Les comités doivent donner des avis sur les questions relatives à l'amélioration de la production et à l'accroissement du rendement et portant par exemple sur l'utilisation au maximum du matériel existant, l'entretien des agencements, des gabarits, des outils et des calibres, l'amélioration des méthodes de production, l'élimination des travaux défectueux et des gaspillages, la bonne utilisation des matières fournies et du maximum d'heures de travail, la sécurité. — Ne leur sont pas attribuées les questions faisant l'objet de conventions collectives, ou normalement débattues par les shop-stewards ou les comités Whitley.

Les comités doivent être composés d'un certain nombre de représentants de la direction désignés par celle-ci, et d'un nombre égal de représentants des travailleurs élus. Le nombre total des membres des comités ne doit pas excéder vingt, non compris le directeur.

Le scrutin doit être organisé par les syndicats. Cependant, si tous les travailleurs sont électeurs, seuls les syndiqués ayant douze mois de présence à l'entreprise peuvent être élus. Le mandat doit être de 1 an, le comité étant renouvelé chaque année par moitié en mars et en septembre. Les membres sortants peuvent être réélus avec l'approbation des syndicats. Chaque groupe du comité peut s'adjoindre des personnes ayant une connaissance particulière d'un sujet, pendant la durée où est traité ce sujet.

Le bureau doit comprendre le directeur de l'établissement président du comité, et un secrétaire pour chaque groupe représenté. Chacun de ces groupes doit se réunir séparément une fois par semaine ou aussi souvent que besoin est, pour discuter et examiner les questions qu'il désire voir à l'ordre du jour du comité. Une liste

(1) Pour le texte de l'accord Cf. R.I.T. N° 5 Mai 1942 et « Joint production committees in G.B. p. 24.

de ces questions doit être communiquée dans les 24 heures au secrétaire de l'autre groupe.

Le comité lui-même se réunit chaque quinzaine ou quand besoin est, pendant les heures de travail. L'ordre du jour est préparé conjointement par les deux secrétaires, et communiqué par eux à chaque membre du comité au moins quatre jours avant les réunions, sauf en cas de réunions extraordinaires.

L'accord ajoutait qu'il était possible de constituer des sous-comités.

L'accord était valable pour douze mois, le ministre et les syndicats devant juger s'il y aurait lieu de le maintenir ou non.

Cet accord fut suivi le 18 mars 1942 d'un accord analogue entre la Fédération nationale des employeurs des constructions mécaniques et industries connexes d'une part, et le syndicat des mécaniciens-constructeurs, le Syndicat national des ouvriers fondeurs et la confédération des syndicats des constructions navales et mécaniques d'autre part. Cet accord était destiné à étendre les avantages du précédent accord aux entreprises privées de constructions mécaniques. Il se borne donc en grande partie à en reproduire les termes. Cependant, il est précisé que les comités mixtes de production doivent être institués non seulement dans les établissements où ne fonctionnent pas déjà des organes de collaboration analogues ; de plus l'obligation est limitée aux établissements comptant plus de 150 personnes, limite qui peut toutefois être franchie après entente entre les organisations patronales et syndicales (1) ; seuls peuvent être élus les travailleurs appartenant à un syndicat et ayant effectué 2 ans de service dans l'établissement intéressé ; enfin l'accord ne doit prendre fin qu'à la cessation des hostilités.

Si le gouvernement ne pensa jamais à rendre obligatoire l'institution de tels comités, il n'en manifesta pas moins à plusieurs reprises

(1) Pour les entreprises composées de plusieurs Etablissements distincts, l'accord n'indiquait cependant pas si les Comités dont l'institution était prévue dans chaque établissement, devaient être subordonnés à un Comité général d'entreprise dont la compétence se serait étendue à l'entreprise dans son ensemble. En fait, cet accord n'a donné naissance qu'à des organismes d'établissements, à l'exclusion de véritables Comités d'Entreprises dont l'existence n'était nullement indispensable à la réalisation du but poursuivi. — Dans les autres industries non visées par les accords précédents, il en a été de même, et ce sont des Comités de puits (Pit committees), de chantiers (Site committees), de chantiers navals (yard committees), qui ont été constitués et non des Comités d'Entreprises à proprement parler. Ceci n'exclut pas toutefois que de véritables Comités d'Entreprises, existant auparavant ont pu, nous l'avons vu, être imbriqués dans le vaste mouvement que nous étudions ici.

son désir de voir le mouvement s'étendre de l'industrie des constructions mécaniques à toutes les autres industries de guerre (1).

C'est pourquoi les ministères ont averti leurs fournisseurs privés de leur désir de voir des mesures prises en faveur de la création de comités mixtes de production dans leurs établissements. Ce geste fut à peu près le seul moyen de pression, bien relatif, qu'employa le gouvernement britannique à l'égard de la question.

C. — L'articulation des commissions mixtes de production sur le plan régional et sur le plan national.

Pour éviter les efforts dispersés, et sur l'initiative des Trade-Unions, les comités mixtes de production ont été englobés dans une vaste organisation dont le premier échelon est constitué par les comités syndicaux régionaux de production (district). Ces organismes, dont une centaine (2), ont été mis sur pied par le congrès des Trade-Unions, sont chargés de susciter la création de comités mixtes, de surveiller leurs activités, de les aider et de transmettre éventuellement leurs suggestions et les difficultés de production impossibles à résoudre aux conseils régionaux de production, organismes officiels présidés par un inspecteur régional de la production et composés de trois syndicalistes, de trois membres des organisations patronales et d'un nombre variable de fonctionnaires (2). Les comités syndicaux régionaux de production sont eux-mêmes composés de cinq représentants de la Fédération des syndicats des constructions mécaniques, cinq représentants de la Confédération des syndicats des constructions navales et mécaniques, et un représentant des dessinateurs en constructions navales et mécaniques ainsi que du syndicat national des ouvriers fondeurs.

A l'échelon national, deux organismes assurent la liaison et la coordination entre le système des comités mixtes de production et celui des comités régionaux. L'un de ces organismes a été établi par le congrès des Trade-Unions : c'est le comité national consultatif pour les industries de constructions mécaniques et navales ; il est composé de six membres du comité général du congrès des Trade-Unions, de trois représentants de la fédération des syndicats des industries mécaniques et de trois représentants de la confédération des syndicats des constructions navales et mécaniques. Cet organisme est essentiellement responsable de la solution des problèmes de production et de la direction du travail des comités mixtes. Ses réunions sont généralement tenues le matin précédant la réunion du conseil

(1) Le mouvement s'étendit en fait aux chantiers navals privés, aux mines (où nous avons vu qu'il en existait de semblables dès avant la guerre) et aux chantiers de travaux publics.

Cf. « British joint production machinery » p. 109-115.

(2) 85 au mois de Juillet 1943. Cf. « British joint production machinery », p. 156.

(3) Il existe en Angleterre 11 Régional production Boards.

consultatif national de la production (décrit plus bas) afin que celui-ci tienne compte dans son ordre du jour des questions évoquées au comité national consultatif ; c'est dans ce but que les syndicalistes, vice-présidents des conseils régionaux et membres du conseil national de la production assistent à la réunion du comité national consultatif. L'une des premières tâches de celui-ci a été d'encourager la mise en place des comités syndicaux régionaux de production pour faire d'eux des instruments efficaces destinés à stimuler le travail des comités mixtes de production, et de s'occuper des problèmes amenés jusqu'à l'échelon national par la catégorie « travailleurs » des commissions mixtes de production (1).

L'autre organisme national est gouvernemental : c'est le conseil national consultatif de la Production. Il est composé de 23 membres : trois représentants de la confédération des employeurs, trois de la fédération des industries britanniques (employeurs), six du congrès des Trade-Unions et les onze vice-présidents des conseils régionaux (dont six employeurs et cinq travailleurs). Le ministre de la production est président du conseil ainsi constitué ; mais en outre, les autres ministres intéressés à la production de guerre ou leurs représentants, peuvent assister aux séances en cas de nécessité. Ce conseil se réunit tous les trois mois et a pour mission de « conseiller le ministre sur les questions générales de production (excepté les questions normalement réglées entre syndicats d'employeurs et de travailleurs et se rapportant aux salaires et aux conditions de travail) et sur les difficultés éventuelles concernant la production soumises par des organisations régionales (2) ». A sa première réunion, le conseil a formé un comité d'urgence formé de trois représentants des employeurs et de trois représentants des travailleurs, et chargé de régler les questions pouvant survenir entre les réunions du conseil lui-même ; en fait, ce comité a fort peu servi (3).

(1) Cf. « British joint machinery » p. 153 et suiv.

(2) British joint p. 27.

(3) Outre cet organisme national et les organismes régionaux que nous avons cités et qui sont en liaison plus ou moins directe avec les comités mixtes de production, le ministère de la production et de la main-d'œuvre a créé également une organisation de district (comités de districts) comprenant des représentants, des employeurs et des travailleurs, mais n'ayant aucun rapport direct avec les C.M.P. (de sous-comités de districts ont même été créés dans les districts particulièrement denses au point de vue industriel).

Cf. British joint production machinery p. 73-77.

Les autres ministères possèdent également des organismes mixtes soit sur le plan régional et sur le plan national à la fois, soit seulement sur le plan national. Mais ces organismes n'ont pour la plupart aucune liaison avec les C.M.P., tout au moins avec ceux, de beaucoup les plus nombreux et les plus importants, des industries de constructions mécaniques et navales.

C'est ainsi que sur le plan national, les ministères du travail et du service national, de la marine, des approvisionnements, de la production aéronautique, de

§ 1. — RÔLE ET FONCTIONNEMENT PRATIQUES DES COMMISSIONS MIXTES DE PRODUCTION

Nous avons vu que créées en vue de favoriser l'effort de guerre, les commissions mixtes de production ont pour objet essentiel l'examen et la solution des questions relatives à l'accroissement de la production. C'est ce but, qu'avec une concision remarquable, une revue technique anglaise désignait par ces mots :

« To save man-hours and increase production (1) ».

Nous savons également que les accords ont exclu formellement de leur compétence « les questions de salaires et autres questions identiques, ou celles qui sont réglées par des accords avec les Trade-Unions par un mécanisme normal de négociations (2) » (shop-stewards, ou anciens comités d'entreprises). Cette exclusion est importante parce qu'elle permet aux nouveaux organismes de ne pas disperser leur attention sur les multiples problèmes posés par les relations industrielles, mais de concentrer tous leurs efforts à l'amélioration du rendement en vue de laquelle ils ont été créés.

En général, à l'intérieur de ce cadre, les fonctions des commissions mixtes sont définies par les accords qui les ont instituées (3) ; mais ces énumérations ne sont nullement limitatives, et en fait, on peut classer sous une dizaine de rubriques les questions pratiquement étudiées par elles et relatives à :

- 1) L'augmentation du rendement des machines.
- 2) L'augmentation du rendement humain.
- 3) La simplification des procédés d'usinage.

l'air, des combustibles et de l'énergie sont assistés chacun d'un ou plusieurs conseils consultatifs nationaux dont font partie des représentants des travailleurs et des employeurs, respectivement désignés en nombre égal par leurs organisations syndicales. ID. p. 34 à 52.

De plus le ministère des combustibles et de l'énergie et celui de la marine, disposent d'institutions analogues sur le plan régional. ID. p. 82-84.

(1) Engineering Bulletin-Juillet 1942, p. 148.

(2) « British joint production machinery », p. 103.

(3) Les fonctions attribuées au C.M.P. posent la question de leur chevauchement avec les organismes déjà existants de représentation ouvrière. Cette question a été résolue de diverses façons : lorsqu'existait déjà un comité d'usine ou un conseil d'entreprise, deux méthodes ont été adoptées : la première consistait à faire de la C.M.P. un sous-comité du comité existant, la seconde étant de procéder à une définition rigoureuse des fonctions de chaque organisme ; lorsqu'existait un comité de shop-stewards, les solutions adoptées montraient généralement une plus grande souplesse, mais en principe ce comité traite uniquement des questions qui restent généralement du ressort du syndicat ; enfin lorsqu'existait un comité de suggestions, il pouvait être soit remplacé par la C.M.P., soit constituer un sous-comité de cette dernière, soit constituer un comité indépendant spécial.

I.D. p. 136 à 141.

- 4) La suppression des opérations d'usinage inutiles.
- 5) L'amélioration de la distribution du travail.
- 6) La modification des agencements internes en vue de limiter les pertes de temps et des manipulations inutiles.
- 7) L'entretien du matériel.
- 8) La lutte contre le gaspillage.
- 9) L'élimination du travail défectueux.
- 10) La meilleure utilisation des matières premières et des fournitures diverses.

Au cas où certaines questions dépassent le cadre de l'entreprise, les commissions mixtes ont, en outre, la faculté d'adresser des pétitions auprès des pouvoirs publics.

Si on peut affirmer que toutes les commissions mixtes se sont occupées plus ou moins de chacune des questions énumérées ci-dessus, il serait faux de prétendre qu'aucune autre question ne soit jamais entrée dans le cercle de leurs préoccupations. C'est ainsi que certaines commissions ont pu donner leurs avis sur les conséquences relatives à l'augmentation de la main-d'œuvre féminine et aux importants transferts de travailleurs opérés en vertu des changements de programme intervenus dans le courant de 1943 ; certaines commissions eurent notamment à s'occuper du logement des travailleurs transférés et purent même être consultés, en cas d'accroissement du programme de fabrications, sur les moyens propres à satisfaire aux exigences du nouveau programme, sans procéder à une augmentation du nombre des travailleurs (1).

De plus, bien que les accords n'aient pas inclus formellement dans les fonctions des commissions l'examen des questions relatives à l'absentéisme, bien souvent ce problème de l'absentéisme sous une forme ou sous une autre a été évoqué dans les commissions mixtes (1). Dans certains cas, des amendements ont ajouté cette fonction aux attributions expresses des commissions ; dans certains autres cas, et notamment lorsqu'il existait un comité Whitley, un comité spécial chargé de réprimer l'absentéisme a été créé à côté du comité Whitley (1). Cependant la discussion de l'absentéisme est formellement exclue de la compétence des commissions dans les établissements royaux de l'artillerie ainsi que dans les arsenaux et établissements industriels

(1) « British joint production committees » p. 104 à 108.

Un rapport de l'Amalgamated Engineering union concernant la période septembre-novembre 1942, indique que l'absentéisme et le contrôle défectueux des présences a fait l'objet des discussions des C.M.P. ou de leurs sous-comités dans 41 % des cas examinés par l'enquête. I.D. p. 107 en note.

de la marine (1). Par contre les comités de chantiers navals privés furent, à l'origine (mars 1941) spécialement créés pour s'occuper de l'absentéisme et ce ne fut que par la suite que leurs fonctions furent étendues à toutes les questions susceptibles d'intéresser l'accroissement de la production (juillet 1942). C'est l'inverse qui se produisit dans la production houillère où les comités de puits auxquels avait été confiée en 1941 la mission de s'occuper de l'absentéisme se virent retirer cette mission en juin 1942 du fait des résultats décevants auxquels cette mesure avait conduit ; c'est pourquoi en septembre 1942 l'absentéisme fut considéré comme un délit et une procédure spéciale, instituée pour sa répression (2). On doit ajouter un mot d'une catégorie un peu spéciale de comités : les comités de chantiers de travaux publics. En effet, dans les chantiers gérés directement par le ministère des travaux publics (terrains d'aviation), il existait déjà des comités Whitley en fonction ; on les assimila aux comités des arsenaux royaux et ils purent s'occuper non seulement de toutes les questions touchant aux conditions du travail et au bien-être (sauf les questions de salaires), mais aussi aux problèmes de production. Au contraire, dans les chantiers privés travaillant pour le ministère des travaux publics ou pour le ministère de l'air, et où généralement n'existait aucune organisation de représentation ouvrière, le ministère des travaux publics a encouragé la création de comités de chantiers compétents pour toutes les questions concernant la production et le bien-être. En dehors de ces comités, ont été institués d'autres comités s'occupant particulièrement de l'absentéisme et, bien qu'agissant séparément, composés souvent des mêmes membres que les premiers (3).

(1) Il est curieux de confronter le point de vue des Trade-Unions et celui des shop-stewards à propos du rôle que doivent jouer les commissions vis-à-vis de l'absentéisme. Le « Quiz » publié par le Congrès des Trade-Unions et dont nous parlerons, prétend en effet que, s'il vaudrait mieux ne pas mêler ce problème de l'absentéisme à ceux posés par les difficultés de production et créer pour cela un comité spécial, il doit cependant être loisible à la commission elle-même ou de préférence à une sous-commission de s'en occuper au cas où un tel comité spécialisé n'existerait pas.

Au contraire, le conseil national des shop-stewards des constructions mécaniques et industries connexes s'est élevé contre l'extension du rôle des C.M.P. à l'absentéisme et a prétendu que la question relevait de la compétence des shop-stewards « à qui incombe le choix des moyens à employer pour corriger le délinquant, moyens pouvant aller jusqu'aux poursuites judiciaires ». (How to get the best results Londres 1942 p. 5).

(2) Cf. British joint production machinery, p. 111-112.

(3) Cf. British joint production machinery, p. 115.

Le ministère du travail a approuvé et encouragé la formation de ces comités dans tous les chantiers occupant plus de 50 travailleurs. Dans les chantiers occupant moins de 50 travailleurs, l'installation de tels comités doit être précédée d'une consultation entre l'entrepreneur et les représentants du ministère des travaux publics. ID. p. 115.

Pour avoir une idée de la façon dont les Trade-Unions conçoivent le rôle des commissions mixtes de production, il convient de parcourir la courte brochure que le congrès des Trade-Unions a éditée à l'intention des membres des C.M.P. « afin d'assurer un réel succès à leurs efforts en vue d'obtenir une production plus intense, comme moyen de parvenir à la victoire (1) ». Insistant sur la nécessité absolue de ces commissions actuellement plus que jamais, le « quiz » fait remarquer qu'en général un rendement élevé et régulier donne de bien meilleurs résultats que les accords sporadiques de production qui ne peuvent être maintenus. Il affirme qu'il faut se mettre corps et âme au travail afin de supprimer tout gaspillage d'énergie, de temps et de matières.

Au sujet du genre de problèmes dont les commissions devraient s'occuper, le « quiz » fait remarquer que presque chaque ouvrier rencontre dans son travail des difficultés qui retardent la production. Dans la commission, la tâche des ouvriers sera d'examiner ces difficultés, de les exposer aux comités et de proposer des suggestions pour les surmonter. Par exemple, les montages ou outillages sont souvent trop compliqués. Ils peuvent sembler parfaits à l'œil d'un dessinateur ne connaissant que le côté théorique, mais un homme de métier peut souvent aider le dessinateur à simplifier son projet. Parfois, l'atelier est mal disposé et occasionne d'inutiles manutentions. Parfois, des pièces de fonderies mal étudiées nécessitent d'inutiles usinages. Il se peut aussi que, sans raison valable, le travail arrive par petites séries causant de nombreux réglages et démontages en cours de production. La répercussion des accidents professionnels est aussi examinée. Les ouvriers blessés sont de peu de secours à la production, c'est la tâche de l'employeur de procurer des dispositifs de prévention, et celle de l'ouvrier de s'en servir. Les commissions doivent encourager les mesures préventives, particulièrement auprès des jeunes ouvriers plus enclins aux accidents. Enfin nous connaissons déjà les suggestions du « quiz » au sujet de l'absentéisme ; le texte ajoute d'ailleurs qu'en tout cas, si la commission remplit pleinement ses fonctions, elle aura bientôt fait d'en finir avec une des principales causes d'absence, ce sentiment de certains ouvriers qu'un jour de sortie de temps à autre ou un peu de flânerie pendant le travail n'ont aucune importance.

On peut avoir quelques lumières sur la manière dont, en pratique, les commissions mixtes ont conçu leur rôle et sur la mesure dans laquelle les instructions du « quiz » ont été suivies, d'après les témoignages des personnes qualifiées qui ont vu ces commissions à l'œuvre en Angleterre. Nous retracerons ici celui qu'apporta le 10

(1) Cf. « Joint Works production committees » « quiz »,
Appendice IX de « British joint production machinery » p. 253.

janvier à la Cegos M. Dorizon, ingénieur E.C.P. Associate of the institution of production engineer. Bien souvent, dit M. Dorizon, les commissions sont de véritables boîtes à idées apportant des suggestions qui, après avoir été rapidement étudiées, ont pu parfois être mises en œuvre pour le plus grand bénéfice de tout le monde : suppression d'opérations d'usinage inutiles, amélioration de pièces de fonderie, etc... Bien souvent aussi, la direction soumet elle-même certains problèmes à l'attention de la commission. Et M. Dorizon cita à ce propos un cas qui existe dans toutes les industries mécaniques travaillant aux pièces : dans ces conditions, les prix ou les temps qui correspondent à la série de pièces fabriquées ont été obtenus en ajoutant des facteurs qui tiennent compte du temps nécessaire pour usiner effectivement la pièce, de la manutention, des temps morts, etc... plus une allocation totale qui représente à la fois l'équipement et le déséquipement de la machine considérée, habitude qui ne distingue pas le temps de démontage des outillages de leur temps de montage, mais qui a pour elle l'avantage de la simplicité. — Si la série en fabrication est assez importante pour qu'un certain nombre d'ouvriers se succèdent, on donne au premier ouvrier le bénéfice du temps de montage et de démontage et aux ouvriers suivants une allocation en shillings ou en minutes correspondant à la durée de production de chaque pièce. Or dans la plupart des cas, lorsqu'un ouvrier voyait s'approcher la fin d'une série qui allait coïncider avec la fin de sa journée, il avait tendance à ralentir son travail afin de ne pas avoir à démonter tous les outils qui se trouvent sur la machine, opération pour laquelle il n'aurait reçu aucune allocation. On arrivait ainsi à constater que très souvent la série n'était pas terminée faute de 3 ou 4 unités, qui devaient être usinées par l'ouvrier suivant avant qu'il puisse passer à la production suivante. D'où perte de temps, et aussi perte de salaire, mais insuffisante pour pousser l'ouvrier à agir autrement.

Ce problème est un exemple de ceux qui furent présentés par la direction aux commissions, lesquelles employèrent des moyens de pression si efficaces que des faits de ce genre ne se renouvelèrent plus.

M. Dorizon ajouta que, dans un ordre d'idée moins technique, l'exposition devant les commissions des cas les plus frappants d'absence non motivée et répétée (quand cette question n'était pas exclue de leur compétence) a donné d'excellents résultats, les commissions n'ayant pas hésité, dans certains cas, à faire poursuivre les ouvriers coupables devant les Tribunaux.

Enfin M. Dorizon cita un cas particulièrement intéressant d'intervention d'une commission mixte : il concerne la société de constructions aéronautiques « Short Brothers » surtout célèbre dans le monde

pour avoir construit l'hydravion double « composite Mayo ». Malgré des promesses répétées au ministère de l'air, les livraisons de cette société étaient constamment en retard ; la commission fut saisie, à de nombreuses reprises, par les ouvriers de la déficience de la société, et les comptes rendus montrèrent que la direction n'avait pas su mettre sur pied une organisation délimitant les tâches, et par conséquent établissant les responsabilités. Devant cette incompétence, la Maison Short Brothers fut rachetée par l'Etat qui y détacha pour la diriger, non pas un fonctionnaire, mais un industriel qui avait déjà fait ses preuves dans une branche similaire.

M. Dorizon termina son exposé en évoquant l'atmosphère de parfaite cordialité qui règne dans les commissions et l'oubli quasi-complet de toutes les questions sociales ou politiques au profit de la seule technique « qui n'a pas de parti ».

§ 3. — LES RESULTATS DE L'EXPERIENCE DANS LES FAITS ET DANS LES ESPRITS

En juillet 1943, selon le ministère de la production, il y avait 4.169 commissions mixtes de production ou organismes similaires en activité dans les entreprises privées de constructions mécaniques et industries connexes, représentant plus de 2.500.000 travailleurs. Sur les 4.169 commissions, 2.676 étaient en fonctions dans des entreprises employant au moins 150 personnes. D'après les statistiques du ministère de la production, la proportion d'entreprises touchées par le mouvement dans cette dernière catégorie était, dans certaines régions, particulièrement significative et pouvait aller jusqu'à 80,6 % dans le pays de Galles, 85 % dans le Sud-Ouest et même 92,1 % dans la région de Londres et du Sud-Est.

En décembre 1943, le nombre des entreprises atteintes était encore plus grand : 2.850 dans les entreprises d'au moins 150 travailleurs, et 1.584 dans les entreprises moins importantes, le tout représentant un peu plus de 2.700.000 travailleurs.

Le succès de l'institution est aussi manifeste dans les entreprises d'Etat. Il existe, en effet, des commissions mixtes dans quarante des quarante-deux établissements royaux d'artillerie, représentant quelque 260.000 travailleurs. — Outre les comités Whitley, il y a des sous-comités de production dans les cinq arsenaux royaux et dans les établissements du ministère de l'air et de la marine.

De plus, ont été également créées des commissions mixtes dans 95 % environ des chantiers navals privés représentant environ 200 à 300 chantiers de constructions et de réparations et 200.000 travailleurs.

Le même succès se constate aussi dans les autres branches d'industrie. Selon le ministère des combustibles et de l'énergie, il existait

le 23 juin 1943, 1.100 comités de production de puits dans les houillères. Des commissions mixtes de chantiers ont été installées dans la plupart des chantiers de constructions exécutant un marché du ministère des travaux publics, au moins égal à 1.000 livres ; et des commissions identiques ont été créées en faveur des travailleurs employés directement par le même ministère. En outre, des commissions mixtes ont été instituées dans l'industrie chimique, et, dans les industries encore organisées d'après le système Whitley, comme certaines industries de transports, des sous-commissions de production ont été annexées aux comités Whitley (1).

Bien que le nombre exact des travailleurs couverts par l'institution des commissions mixtes de production ne puisse être connu avec certitude, il semble qu'au début de 1944 il ait dépassé 3.500.000 (2).

Le succès de la nouvelle institution est donc dans les faits, et d'après ces chiffres mêmes, incontestable. En est-il de même dans l'esprit des principaux intéressés, employeurs et trade-unions ?

Une enquête faite au mois de mars 1943 par la fédération des employeurs des constructions mécaniques et industries connexes, révéla que 54,3 % des entreprises ayant répondu, estimaient que leurs commissions mixtes leur donnaient entière satisfaction ; 23,1 % leur attribuaient un succès relatif ; 11,9 % considéraient que les commissions étaient inutiles ou faisaient perdre du temps, et 10,7 % ne se prononçaient pas. — Une autre enquête faite en juin 1943 par un journal et portant sur 200 usines indiqua que dans les petites entreprises (200 à 500 travailleurs), 90,9 % des directeurs approuvaient l'institution des commissions mixtes, mais seulement 72,7 % des travailleurs ; dans les moyennes entreprises (500 à 2.000 travailleurs), 57,1 % des directeurs, mais 64,2 % des travailleurs étaient favorables aux commissions mixtes ; dans les grandes entreprises (2.000 travailleurs et plus), la totalité des travailleurs et des directeurs visés par l'enquête étaient favorables à l'institution (3).

On doit ajouter aux résultats assez probants de ces enquêtes que d'une façon générale, les employeurs dénièrent aux Trade-Unions le droit de s'occuper particulièrement de la question et de faire notamment des commissions mixtes le point de départ d'un vaste contrôle

(1) Dans l'industrie du fer et de l'acier, cependant, des commissions mixtes de production n'existent que de façon parcellaire et ne couvrent pas l'ensemble de ces industries ; les Trade-Unions, en effet, ont décidé que le mécanisme normal de négociations était apte à s'occuper des questions de production. Les établissements ayant installé néanmoins de telles commissions chez eux sont probablement compris dans les chiffres donnés plus haut, concernant les industries mécaniques et connexes.

On doit signaler enfin qu'un comté sur quarante a adapté à l'agriculture le système des commission mixtes de production.

(2) Ces chiffres sont extraits de la publication déjà citée du B.I.T. p. 86 à 89.

(3) Business, Juin 1943.

généralisé sur les entreprises. C'est pourquoi, lorsque les Trade-Unions commencèrent à établir des conseils régionaux de production dans chaque district, et proposèrent aux employeurs d'agir de même ou de s'intégrer dans ces conseils afin de leur donner aussi le caractère mixte, les employeurs refusèrent et ne reconnurent pas les conseils régionaux de production : ils prétendirent en effet que l'institution s'occupant de problèmes « domestiques » devrait être limitée au stade de l'établissement et que les travailleurs, membres des commissions, y représentaient leurs compagnons de travail de l'établissement, et non l'organisation syndicale. Aussi déclaraient-ils que les conseils syndicaux régionaux, composés d'agents des Trade-Unions plus que de membres de commissions mixtes, étaient incompétents pour s'occuper du genre de questions qui devaient faire l'objet de discussions dans les commissions mixtes d'établissements. Ils déclaraient, en outre, que pour s'occuper de plaintes éventuelles, ou pour rendre effectif le mécanisme régional, il serait nécessaire à ces conseils de recevoir des informations détaillées et probablement les travaux mêmes des commissions mixtes, que les employeurs individuels considèrent comme absolument confidentiels.

L'opinion des Trade-Unions est exempte de toute réserve. Nous connaissons déjà qu'ils se trouvent, pour une grande part, à l'origine de l'extension du système, sur les plans régional et national ; l'intérêt qu'ils n'ont cessé de manifester à la question sous tous ses aspects s'est manifesté notamment par l'activité des conseils syndicaux régionaux de production, organisateurs de rencontres entre comités d'établissements différents, de conférences locales d'éducation où sont invitées une partie ou la totalité des membres des commissions mixtes du district, et même d'écoles destinées à les instruire de manière plus complète, etc...

Aussi les Trade-Unions considèrent-ils que, dans une certaine mesure, l'institution des commissions mixtes est leur institution.

Le rapport du conseil général du congrès des Trade-Unions à l'assemblée annuelle du mois de septembre 1943 déclarait que les Trade-Unions « constataient avec satisfaction le développement des commissions mixtes de production et des conseils syndicaux régionaux de production comme le moyen d'assurer l'appui actif des travailleurs dans les tâches variées nécessitées par la poursuite de la guerre ».

Le rapport, déjà cité, de la fédération des syndicats des industries des constructions mécaniques, donna une appréciation générale de l'institution, six mois après sa mise en œuvre :

« Ce rapport a montré quelques-unes des voies dans lesquelles de nouveaux progrès peuvent être accomplis. Beaucoup de pas doivent encore être faits par les employeurs et le Gouvernement avant que l'optimum de production soit atteint. Il y a encore de la place pour un plus grand enthousiasme et une plus large initiative du côté des travailleurs. Mais cette

enquête a montré qu'une fois que le sens de la responsabilité dans l'effort de guerre est éveillé dans l'atelier, il peut avoir un effet décisif. Les C.M.P. donnent forme et direction à ce sens des responsabilités. Nous sommes satisfaits de ce que, bien que leur sphère d'action et par conséquent leur portée soient limitées, ces commissions aient pleinement justifié leur existence et aient prouvé qu'elles étaient un facteur d'une valeur inappréciable dans l'effort de guerre. Si une partie de ce même esprit qui anime les meilleures — et la majorité — de ces commissions, inspirait aussi l'organisation industrielle tout entière, nous sommes convaincus que la production serait délivrée dès demain des freins qui la retardent encore » (1).

Devant le succès incontestable rencontré par l'institution des commissions mixtes de production, il convient de se demander si, d'occasionnelle elle deviendra définitive, si les commissions créées en vue d'un effort de guerre relativement court ne seront pas maintenues en vue de l'effort pacifique et beaucoup plus long que la Grande-Bretagne se prépare dès maintenant à faire sur le terrain industriel pour la reconquête de ses marchés perdus et la reconstitution de sa fortune disparue. Ce qui, avec ces circonstances, permet d'augurer favorablement de l'avenir de l'institution, c'est le changement d'orientation très net qu'elle paraît avoir amené dans la politique des Trade-Unions qui s'étaient jusqu'à présent désintéressés de toutes les questions relatives à la technique de la production et dont, par contre, on connaît la place importante qu'ils prirent dans la mise au point de la nouvelle institution et dans la mise en œuvre des commissions mixtes. Il semble donc qu'étant donné l'esprit d'exceptionnelle impartialité dans lequel ont fonctionné les commissions, les industriels et le Gouvernement britanniques, ne voudront pas, dans la crainte injustifiée d'empiètements improbables sur leur autorité, se priver d'un élément aussi essentiel de succès industriel (2).

(1) British joint.... p. 188-191.

(2) L'arrivée des travaillistes au pouvoir n'aura pas comme moindre conséquence le maintien de cette institution et même son développement dans les industries jusqu'ici les moins touchées par elle : en effet, dès le mois d'octobre, M. Stafford Cripps a fait au Parlement une déclaration relative à l'extension des Comités mixtes dans les principales branches d'industrie et notamment dans l'industrie du coton dont nous avons vu qu'elle n'avait pas été englobée dans le vaste mouvement de représentation ouvrière suscité par la guerre.

APPENDICE SUR LES EXPERIENCES DU CANADA

Territorialement américain et politiquement britannique, le Canada ne devait pas manquer d'être influencé par chacune des expériences anglaise et américaine.

En avril 1919, une « commission royale de relations industrielles » comprenant des représentants de l'Etat, des patrons et des ouvriers, fut chargée par le Gouvernement « d'étudier et faire des suggestions en vue d'assurer une amélioration permanente des relations entre patrons et ouvriers ». Cette commission recommanda la création de conseils industriels mixtes et de comités mixtes d'usines. La conférence industrielle nationale d'Ottawa (septembre 1919) composée de patrons et d'ouvriers, approuva ces conclusions et recommanda la création facultative des organismes préconisés. Ses avis furent suivis par diverses entreprises qui se félicitèrent des résultats obtenus tant au point de vue du rendement qu'à celui des relations du capital et du travail (1).

Les événements de guerre de l'époque récente, et l'exemple des Etats-Unis et de l'Angleterre devaient amener un regain de ce mouvement resté assez timide. Le 2 mars 1943, le ministre des munitions et des approvisionnements et le ministre du travail annoncèrent qu'une commission avait été créée en vue de régler dans les établissements industriels l'institution de commissions de production (2). Par la suite, une autre commission « de collaboration en matière de production industrielle » composée de 9 fonctionnaires, fut chargée de donner des avis aux commissions mixtes en fonctions et publia un guide à l'usage des membres de ces commissions, intitulé : « La genèse de la victoire » (3). Fin avril 1944, près de 200 commissions mixtes avaient signalé leur existence à la commission de collaboration (4).

(1) Cf. Certains exemples de conseils d'usines in R.I.T. Septembre 1921 vol. III. « Les conseils industriels mixtes au Canada ».

(2) R.I.T., Avril 1943.

(3) R.I.T., Août 1944.

(4) Le mouvement en faveur de l'institution des C.M.P. ne gagna pas seulement le Canada, mais aussi l'Australie où les premières réalisations datent du mois d'octobre 1942.

Cf. R.I.T. Février 1943.

TITRE III

LES EXPÉRIENCES EXTRA-CAPITALISTES

CHAPITRE PREMIER

L'Expérience soviétique

SECTION I

LE MOUVEMENT DES SOVIETS D'USINES ET LES TENTATIVES DE CANALISATION LEGALE

§ 1. — *LA PERIODE REVOLUTIONNAIRE* *ET LE PREMIER ESSAI DE REGLEMENTATION*

Dès 1916, des comités d'usines s'étaient constitués, çà et là, sur tout le territoire de la Russie, en vue de défendre les intérêts matériels de la classe ouvrière lourdement affectée par la hausse du coût de la vie, et dans le but politique de préparer l'avènement d'une république sociale-démocrate. En octobre 1916 fut même créé, sous le nom de « comité de l'industrie de guerre », un conseil central des soviets d'usines dont les membres devaient être arrêtés peu de temps après, sous l'inculpation de propagande révolutionnaire, ce qui provoqua une certaine effervescence manifestée surtout par des meetings de protestation et, à Pétrograd, par la grève générale, premier prodrome de la révolution. En même temps que celle-ci éclatait, le 10 mars, un nouveau conseil supérieur des soviets d'usines se constitua, qui, allié au mouvement parallèle des conseils de soldats et de marins, allait avoir une très grande influence sur les actes et les décisions des gouvernements provisoires successifs.

Cependant, à la faveur du désordre et grâce à la désertion dont s'étaient rendus coupables de nombreux patrons et ingénieurs qui avaient quitté leurs entreprises par crainte des événements, un grand nombre de soviets d'usines s'étaient constitués, dont les membres occupaient le postes de commande délaissés. Lorsque les patrons et les titulaires de ces postes revinrent, ils ne purent que confirmer la

sanction des faits et laisser en place les délégués des comités dont ils firent, souvent à contre-cœur, leurs adjoints ou leurs collaborateurs. Des entreprises temporairement abandonnées, cet état de choses gagna de proche en proche les autres entreprises et s'étendit ainsi à la plupart des établissements industriels (1).

Pour éviter l'anarchie, où risquait de mener un tel courant de réformes illégales, et dont différents indices accusaient, par endroits, la proximité, il importait de canaliser ce courant déjà désordonné et, tout en consacrant certains effets acquis, de lui assigner, pour le reste, des limites bien définies. C'est ce que se proposa une loi du 23 avril 1917. Cette loi reconnut, en effet, l'existence des soviets d'usines et en précisa les règles de constitution, le rôle et les attributions. L'élection des délégués devait être faite par les ouvriers de l'entreprise ; leurs pouvoirs se bornaient à la défense des intérêts professionnels et aux questions de discipline du travail ; les comités n'avaient donc ni le droit d'embauchage, ni celui du renvoi, ni aucune autre attribution d'ordre financier, commercial ou économique. De plus, le patron pouvait demander la dissolution du comité à une commission paritaire présidée par un fonctionnaire du gouvernement. — Ces mesures, fort modérées, ne s'appliquaient cependant pas aux entreprises publiques. Dans celles-ci, et notamment dans les arsenaux, le comité disposait de pouvoirs beaucoup plus étendus : il s'occupait, en effet, directement de la fixation des salaires et de la durée du travail, de l'embauchage et du licenciement ; de plus, tout le personnel administratif, le chef de l'usine, les ingénieurs, contremaîtres, etc., devaient être acceptés par le comité. Enfin et surtout, le comité contrôlait la gestion économique, administrative et technique de l'entreprise : dans ce but, le comité envoyait des représentants au conseil de direction avec le droit de prendre connaissance de tous les documents officiels concernant les matières de sa compétence.

Une telle différence entre le régime des entreprises publiques et celui des entreprises privées ne pouvait que mécontenter les éléments militants de celles-ci et accroître leur appétit de réformes. De fait, les ouvriers les plus agités furent élus comme membres de ces comités et posèrent immédiatement un certain nombre de revendications, et surtout, celle d'être les maîtres en matière de fixation des salaires, de renvoi et d'embauchage. Bientôt, pour des raisons plus ou moins plausibles, souvent dans le simple but d'accorder avec un poste officiel, une satisfaction personnelle aux membres du personnel n'ayant pas trouvé place au sein du comité d'entreprise, une série d'organismes adjacents vinrent se greffer sur celui-ci sous le nom de commissions d'enquête ou de contrôle et furent la plupart du temps, reconnus et homologués par un texte légal.

(1) Cf. M. Freléhoux « le contrôle ouvrier dans l'industrie », 1923.

Dans ces conditions, il devint vite impossible de diriger les entreprises avec efficacité, utilité et profit. C'est pourquoi, au mois d'octobre 1917, un quart du total des industriels avaient définitivement abandonné leurs usines. L'industrie russe subit à ce moment une très grave crise de compétence et d'autorité que le gouvernement provisoire de Kerensky, se souvenant de ses origines, ne voulait, ni ne pouvait combattre dans la crainte qu'on lui signifîât rudement son congé.

Ce fut pourtant ce qui arriva. La reconnaissante indulgence de Kerensky à l'égard du désordre et de l'indiscipline qu'il avait semés et auxquels il devait de se trouver à la première place, ne l'empêcha nullement d'être trouvé trop tiède par de plus extrémistes que lui, et, dictateur de quelques mois à peine, d'être renversé en novembre 1917 par un autre futur dictateur d'une envergure moins commune, et dont les conceptions plus profondes allaient pouvoir s'exercer dans une politique intérieure plus vaste et plus réaliste.

§ 2. — LA PREMIERE PHASE

DE LA POLITIQUE D'ENTREPRISE DE LENINE

Imprégné de la doctrine marxiste, Lenine se garda pourtant de l'appliquer immédiatement. Loin d'étatiser en bloc les entreprises, il voulut, avant tout, que l'ordre y régnât à nouveau et que cet ordre fût l'œuvre du personnel prolétaire qu'il pensait préparer ainsi à sa future mission. Un décret du 14 novembre 1917, suivi d'un règlement d'application du 12 décembre, fixèrent, à ce propos, le nouveau régime des comités d'entreprises.

Ils devaient être établis dans toutes les compagnies industrielles, commerciales, bancaires, agricoles, de transport, dans les coopératives de production et dans toutes autres entreprises employant au moins cent ouvriers soit à l'intérieur, soit au dehors. — Au sein des comités, une place devait être faite aux représentants des employés et du personnel technique. Les comités devaient contrôler la production, la vente et le magasinage des produits et des matières premières, ainsi que la gestion financière de l'entreprise. En outre, ils pouvaient fixer le minimum de rendement et prendre des mesures pour établir le prix de revient des objets fabriqués ; ils pouvaient également inventorier les quantités de marchandises, de combustibles et de matières premières possédées par l'entreprise et en déterminer celles qui étaient nécessaires au fonctionnement normal de l'entreprise. Il leur appartenait aussi d'étudier la conjoncture particulière à l'industrie dont l'entreprise faisait partie, et d'en tirer les conclusions quant à la politique générale à suivre.

Entraient aussi dans leurs attributions la surveillance de la discipline et de l'activité des ouvriers, la surveillance du rendement et le droit de faire, à ce sujet, des propositions de modification de l'outillage et de la répartition du personnel.

Pour permettre l'exercice de ces attributions nombreuses et substantielles, en même temps que pour les compléter, il était accordé au comité le droit de vérifier la comptabilité, d'examiner la correspondance commerciale et surtout d'envoyer des délégués aux assemblées directoriales ou aux conseils d'administration, avec la faculté d'y faire des déclarations et des interpellations sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Que devenait le chef d'entreprise en face d'un organe aux attributions si étendues et si puissamment armé pour les exercer qu'on pouvait penser qu'il se substituerait assez rapidement au patron ?

— Le règlement du 12 décembre se préoccupait cependant de protéger son autorité et même son droit de propriété.

En effet, trois articles successifs de ce règlement disposaient que seul le propriétaire avait le droit de donner des ordres quant à la direction, la marche et le fonctionnement de l'entreprise et que seul, en ces points, il avait à assumer la responsabilité ; que les questions financières lui étaient réservées ; enfin, que la commission de contrôle n'avait pas le droit de s'emparer de l'entreprise et de la diriger. Ces trois dispositions n'allaient pas sans quelque contradiction avec certaines autres, notamment, pour la seconde, avec celle du décret du 14 novembre prévoyant, comme nous l'avons vu, le contrôle de la gestion financière de l'entreprise. Néanmoins, elles étaient l'indice que le législateur entendait sauvegarder au moins la présence du patron dans l'entreprise, probablement dans l'impossibilité où il était d'assurer son remplacement, et, comme l'a indiqué M. Freléchoux (1), dans le but d'économiser les ressources du Trésor, en en faisant le banquier tout désigné de l'Etat au sein de l'entreprise.

Car, en réalité, le patron, même ainsi protégé, ne pouvait avoir aucune autorité. Tout au plus avait-il le droit de se plaindre des éventuels abus d'autorité de son concurrent, le comité. — Ce droit, il pouvait l'exercer, tout d'abord, devant l'assemblée générale des ouvriers et employés où, deux fois par mois, le comité devait rendre compte de son activité ; il pouvait aussi exercer ce recours devant la commission de contrôle et de répartition de l'union professionnelle de la branche d'industrie, qui avait pouvoir de trancher les contestations et même de dissoudre les comités d'entreprises auxquels, par

(1) Pour tout ce qui concerne l'analyse des deux textes précités. Cf. Freléchoux, *op. cit.*

ailleurs elle pouvait envoyer des instructions techniques (1). — Au-dessus de cette commission locale, le conseil régional de contrôle ouvrier pouvait recevoir des plaintes en deuxième ressort (2).

Malgré la situation critique et défavorable dans laquelle ces mesures mettaient les patrons, elles provoquèrent encore plus de mécontentement et surtout de désillusion chez les ouvriers que chez leurs employeurs. M. Hoschiller (3) a cité à ce sujet les paroles d'un leader ouvrier :

« Chez nous, au comité d'usine, on élabore des institutions qui viennent d'en bas pour embrasser toutes les branches d'industrie ; ce sont là des instruments de l'atelier, de la vie, par conséquent, les seules qui puissent avoir de la valeur. Elles montrent de quoi sont capables les comités d'usine et par cela même, elles doivent dominer tout ce qui concerne le contrôle ouvrier. »

La raison du mécontentement et de la déception des ouvriers ne tenait donc nullement au fait que les patrons étaient maintenus à leur place ou que leurs attributions étaient encore trop étendues, mais uniquement au fait que les comités, pratiquement indépendants vis-à-vis des patrons, ne l'étaient pas complètement pour autant, puisqu'ils restaient sous la tutelle directe ou indirecte d'une cascade d'organismes d'Etat. Ce que revendiquaient les ouvriers, c'était l'autonomie totale à l'égard de l'Etat.

Cette exigence entraîna « une lutte sourde » entre les contrôleurs ouvriers représentant les « forces égoïstes et centrifuges » (4) et les syndicats ouvriers partisans convaincus et intéressés de la centralisation du contrôle. Nous verrons plus loin comment cette lutte devait se terminer par la victoire des syndicats.

(1) La commission de contrôle et de répartition, comme son nom l'indique, était aussi chargée d'organiser la répartition des stocks, des combustibles et de la main-d'œuvre ; elle pouvait également demander la fermeture de certaines entreprises. — Elle était composée par moitié de membres élus par les comités d'entreprises et par moitié de membres élus par l'union professionnelle.

(2) Le conseil régional de contrôle ouvrier créé au début de 1918 seulement coordonnait l'activité des commissions locales de contrôle et de répartition, la plupart de ses membres étaient de même origine que ceux de ces commissions mais elle comprenait, en plus, des économistes, des techniciens et des experts de toutes sortes. — Le conseil régional ne constituait pas le dernier échelon dans la hiérarchie de l'organisation professionnelle. L'organe suprême en était le conseil panrusse qui, cependant, était placé lui-même sous la dépendance du conseil supérieur de l'économie nationale créé en décembre 1917 pour diriger toute l'activité économique et financière de l'union, sous la tutelle directe du conseil des commissaires du peuple.

(3) Max Hoschiller « Le mirage du soviétisme » 1920.

(4) Les *Izvestia* du 22 mars 1918 cité par B.I.T. *Etudes et documents*, « L'évolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets », 1924.

Contre le système institué par le législateur et ainsi désapprouvé, une violente réaction se produisit. Un « manuel pratique pour l'exécution du contrôle ouvrier » fut répandu, dans lequel était proposé la gestion complète, souveraine et discrétionnaire des entreprises par les comités d'usines. Il y était notamment proclamé que l'entreprise était « la propriété de ceux qui y travaillent ». En outre, le manuel prévoyait la constitution de fédérations régionales et d'une union nationale des comités d'usines (1). Passant à la pratique, et appliquant les préceptes du manuel, les comités foulèrent bientôt aux pieds textes légaux et instructions officielles, et, repoussant toute intervention extérieure ou intérieure, dépouillant toute retenue, ils s'érigèrent en conseils directeurs exclusifs des entreprises, désormais vouées pour la plupart au pillage et à l'anarchie.

Les effets de ce désordre quasi-général ne manquèrent pas d'être aussi désastreux que ceux qui avaient déjà marqué l'application de la première loi sur les comités. Du fait de l'égalisation des salaires décrétée en vertu d'une politique prétendue démocratique et comme suite logique de l'application du principe de la majorité des voix dans la direction des usines, les ouvriers qualifiés désertèrent rapidement celles-ci et regagnèrent en grand nombre les campagnes, dont beaucoup étaient d'ailleurs originaires (2). Ceux qui restaient, et qui, le plus souvent, n'étaient que des manœuvres sans spécialité, éliminèrent progressivement ou brutalement l'autorité déjà fort restreinte des patrons, et, maîtres absolus des entreprises, prétendirent en tirer le maximum d'avantages immédiats, sous forme d'augmentations de salaires et aussi d'allocations de chômage. Car le chômage faisait des progrès très rapides non seulement du fait de l'anarchie qui régnait à l'intérieur de la plupart des entreprises, mais même pour celles qui fonctionnaient encore, du fait de la désorganisation inouïe des transports (3). C'est d'ailleurs le commissaire chargé des transports qui, tirant la moralité de ces événements, put écrire que « les masses avaient compris les réformes, non pas comme un appel au maximum de production adressé aux citoyens libres, mais comme un droit à la paresse (4) ».

Devant cet état de choses, Lénine décida de précipiter le mouvement de nationalisation déjà commencé au début de 1918, par l'intégration des banques privées dans la banque d'Etat, motivée par la grève des employés de ces banques. L'extension des nationalisa-

(1) Cf. Freléchoux, op. cit.

(2) Le nombre des ouvriers qualifiés passa, à Pétersbourg, de 280.000 au début de 1916 à 120.000 au 1^{er} avril.

(3) M. Labry a cité le cas de gares qui s'étaient déclarées autonomes. R. Labry : « L'industrie russe et la révolution ». 1919.

(4) Cf. Freléchoux, op. cit.

tions fut d'ailleurs très vite réclamée par nombre d'ouvriers que la période de folles dilapidations avait bientôt laissés dans le souci de trouver à nouveau quelqu'un qui pût leur assurer un salaire régulier.

§ 3. — *LE RÔLE DU PERSONNEL DANS LA GESTION DES ENTREPRISES NATIONALISÉES*

Au mois de mars 1918, fut créé auprès du conseil supérieur de l'Economie nationale, un comité principal de nationalisation divisé en autant de directions centrales qu'il y avait de branches d'industrie. Ces directions centrales devaient nommer le personnel dirigeant des entreprises nationalisées. Quand ce dispositif eut été constitué, deux décrets successifs des 20 juin et 14 juillet 1918 prononcèrent la nationalisation des chemins de fer, de la plupart des établissements industriels et d'un grand nombre d'entreprises capitalistes de tous ordres. Les directions centrales mirent à la tête de chacune des entreprises nationalisées de leur secteur respectif, un commissaire du Gouvernement et deux directeurs, l'un technique, l'autre administratif. Ces directeurs étaient assistés du comité d'usine qui subsistait donc, et d'un conseil d'administration avec lequel il ne se confondait pas puisqu'il lui déléguait plusieurs de ses membres (1). Outre les délégués du comité, le conseil d'administration était composé de représentants des organismes politiques, économiques et professionnels de la localité.

Les attributions respectives du comité et du conseil d'administration se tenaient plus particulièrement dans le domaine technique, pour le premier et dans le domaine administratif pour le second.

Le comité d'usine ne conservait en effet des attributions que lui avait fixées la législation précédente, que celles qui se rapportaient aux questions techniques et de rendement. Encore ne les possédait-il qu'à titre consultatif. Cependant, il pouvait faire appel des décisions du directeur technique devant le commissaire du Gouvernement en premier ressort, et devant la direction centrale compétente, en deuxième ressort.

Les attributions du conseil d'administration étaient plus étendues : il avait à examiner les projets, les programmes de travaux, le règlement intérieur, les plaintes, les conditions économiques et morales du travail et de la vie des ouvriers, ainsi que toutes les questions concernant la vie de l'entreprise. Ses pouvoirs allaient jusqu'à la faculté de procéder sans avertissement à des licenciements et de de-

(1) Un décret du 30 avril confirma que les comités d'usines continuaient à exister et qu'ils devaient nommer des représentants au conseil d'administration dans la proportion maxima de la moitié du nombre total des membres de celui-ci.

mander le déplacement du directeur administratif. Celui-ci, à beaucoup d'égards, n'était qu'un agent d'exécution du conseil, mais pouvait faire appel de ses décisions au commissaire du Gouvernement et à la direction centrale. Beaucoup plus puissant que le comité, le conseil d'administration n'était pas cependant omnipotent ; pour toutes les questions d'ordre technique il n'avait que voix consultative, et pour toutes les autres matières de sa compétence, il restait sous la tutelle des conseils économiques locaux et régionaux qu'il devait renseigner périodiquement.

Toute la minutieuse bureaucratie exigée par cette immense construction administrative, ne put rien, cette fois encore, contre la mauvaise volonté des principaux intéressés entre les mains de qui était pourtant le succès de la réforme. Les comités d'usines, mécontents de la diminution de leur rôle, prétendirent garder intacts les pouvoirs qu'ils possédaient sous le régime antérieur et s'efforcèrent de supplanter les conseils d'administration lesquels, de leur côté et tout comme les comités d'usines sous la législation précédente, n'admettaient pas de contrôle supérieur. Il en résultait une situation qui, pour ne pas être aussi anarchique que celle qui avait marqué l'adoption des premières mesures relatives à l'organisation interne des entreprises, n'en étant pas moins caractérisée par un manque total d'obéissance au pouvoir central et par une lutte ininterrompue entre les syndicats partisans de ce dernier (1) et les éléments parvenus et séparatistes de la classe ouvrière. Ce fut au point que, pour la première fois, des voix officielles protestèrent contre l'ingérence du contrôle ouvrier (2) et demandèrent qu'on extirpât les germes et les tendances séparatistes. La réaction ainsi amorcée, ne devait pas tarder à se manifester de manière plus concrète.

(1) A vrai dire, il n'en pouvait être autrement, les syndicats professionnels ayant fait partie intégrante de l'Etat, jusqu'à l'époque du tournant de la N.E.P. « En tant qu'organes gouvernementaux, c'est à eux surtout qu'incombait la direction de toutes les entreprises nationalisées, l'organisation pratique du travail obligatoire et la détermination des conditions du travail imposé par l'Etat ».

Cf. B.I.T. « L'évolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets », p. 137.

(2) Le commissaire des voies et communications, Kranine, demanda notamment la suppression de l'autorité des comités d'ouvriers, le retour au principe de la responsabilité professionnelle des directeurs choisis par l'autorité supérieure parmi le personnel technique et non politique, le retour aux systèmes de rémunération aux pièces et aux primes, et à la participation aux bénéfices.

SECTION II

**LA REHABILITATION ET L'AFFERMISSEMENT
DU PRINCIPE D'AUTORITE****§ 1. — LA REACTION LEGALE
CONTRE LES SOVIETS D'ENTREPRISES ;
LEUR INTEGRATION DANS L'ORGANISATION SYNDICALE**

Saisi des abus commis par les représentants ouvriers dans la gestion des entreprises, le congrès des conseils de l'économie publique décida, au mois de janvier 1919, que le contrôle ouvrier ne pourrait plus intervenir avant l'exécution d'un ordre donné, qu'il ne pourrait plus faire interrompre un travail commencé, qu'il ne pourrait plus consister qu'en une simple vérification.

Le mois suivant, le Gouvernement décida de mettre un terme au désordre qui régnait toujours sur les réseaux de chemin de fer, et promulgua un décret qui en centralisait la direction, en supprimait la gestion collégiale et donnait les pleins pouvoirs aux directeurs nommés par l'Etat. Les comités, sans être supprimés, étaient réduits à un rôle consultatif de second ordre.

Poursuivant son action, le Gouvernement prononça le 15 avril 1919 la dissolution de la centrale des soviets d'usines qui, créée dès l'origine du mouvement révolutionnaire, n'avait pas cessé depuis lors d'être à la tête du mouvement séparatiste. Enfin, le 20 juin 1919, les comités ouvriers furent intégrés dans l'organisation syndicale (1) : ils devenaient les organes primaires des syndicats professionnels et leur rôle se bornait à maintenir la discipline établie par les syndicats et sous le contrôle de ceux-ci, à faire appliquer les décisions concernant la réglementation de l'industrie, la législation du travail et l'organisation du travail obligatoire.

(1) L'adhésion aux syndicats était libre. Ne pouvaient cependant y adhérer : les travailleurs à domicile, les propriétaires, fermiers, gérants, le personnel administratif ayant le droit d'embaucher et de congédier, les anciens serviteurs du régime tsariste.

La base de l'organisation des syndicats était l'industrie. Il ne pouvait y avoir qu'un syndicat reconnu dans une même branche de production. Au-dessus du comité d'entreprise, organe primaire du syndicat, se trouvait la sous-section syndicale de district, la section syndicale départementale ou provinciale et le comité central du syndicat. Dans le sens horizontal, le conseil départemental intersyndical et le bureau intersyndical de district ; enfin dominant le tout, le congrès panrusse du syndicat.

Cf. « L'évolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets », B.I.T. 1924 p. 147 et suiv., et « Le mouvement syndical dans la Russie des soviets » B.I.T. 1927.

Le retour à l'application du principe d'autorité fut confirmé par Lénine lui-même au congrès de l'économie nationale en janvier 1920 où il déclara que l'expérience faite avait prouvé le « désavantage du système collégial au point de vue discipline, dépense de force et rapidité de travail », et avait conduit « du principe collégial érigé en système, à celui de l'autorité d'un seul ». Quelques mois après, le congrès du parti communiste appuyait cette dernière conclusion en demandant aux syndicats de faire comprendre à la classe ouvrière que seule l'administration d'un seul homme était compatible avec la nécessité de la réorganisation industrielle.

§ 2. — LES SOVIETS D'ENTREPRISES PENDANT LA PERIODE DE LA N.E.P.

La nationalisation n'ayant pas donné les résultats espérés, Lénine décida dans le courant de 1921 d'en assouplir le principe. Ce fut le début de ce qu'on a appelé la nouvelle politique économique des soviets. Un décret du 7 juillet 1921 dispensa de la nationalisation les entreprises employant moins de 20 personnes ; une instruction du 19 juillet autorisa l'affermage, même aux anciens propriétaires, de toutes les autres industries ; enfin on autorisa les concessions d'entreprises nationalisées aux étrangers. Par ailleurs, nombre d'entreprises d'Etat durent se ravitailler en matières premières et se financer par leurs propres moyens et eurent la faculté d'acheter et vendre sur le marché ; enfin, toutes virent leur mode de gestion assoupli dans un sens commercial et eurent l'obligation de fournir un rendement commercial.

La réapparition d'entreprises privées capitalistes et l'usage dans les autres entreprises des méthodes capitalistes amenèrent un profond changement dans les fonctions des syndicats, jusqu'alors pratiquement étatiques. En effet, les entreprises cherchant désormais à obtenir le rendement le meilleur, pouvaient être amenées, dans la poursuite de ce but, à prendre des mesures contraires aux intérêts des travailleurs. La mission des syndicats redevint donc conforme à leur mission traditionnelle : la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs contre les abus d'autorité éventuels des employeurs.

Il en fut de même des comités d'entreprises dont le sort était lié depuis deux ans à celui des syndicats, et dont les attributions devaient nécessairement se confondre avec la mission élémentaire de ceux-ci au sein de chaque entreprise.

Le code des lois du travail de 1922 (1) qui avait remplacé celui de 1918, consacrait ses articles 156 à 168 à la réglementation de l'or-

(1) Code des lois du travail, édition 1922. Traduction de Jules Patouillet, 1926.

ganisation et des nouvelles fonctions des comités d'entreprises. Tout d'abord l'article 156 réaffirmait la dépendance des comités à l'égard des syndicats :

« L'organe primaire du syndicat professionnel, dans une entreprise, un établissement ou une exploitation est le comité des ouvriers et des employés (comité d'usine ou de manufacture, des mines, du bâtiment, etc.).

« Le mode d'élection du comité des ouvriers d'une entreprise, d'un établissement ou d'une exploitation donnés est fixé par le syndicat professionnel correspondant. »

Les fonctions et les pouvoirs des comités étaient fixés par l'article 158 :

« L'œuvre du comité a pour objet :

a) De représenter et de défendre les intérêts des ouvriers et des employés qu'il groupe devant l'administration de l'entreprise, de l'établissement et de l'exploitation dans les questions qui concernent les conditions du travail et de la vie des travailleurs ;

b) De représenter ceux-ci devant les organisations gouvernementales et publiques ;

c) De veiller à ce que l'administration de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation observe exactement les normes fixées par la loi pour la protection du travail, l'assurance sociale, le paiement du salaire, les règlements d'hygiène et de technique de la sécurité, etc., et aussi de secondar les organes d'Etat de la protection du travail ;

d) De prendre des mesures pour améliorer la vie culturelle et matérielle des ouvriers et des employés ;

e) De contribuer à la marche normale de la production dans les entreprises d'Etat et de participer, par l'intermédiaire des syndicats professionnels correspondants, à la réglementation et à l'organisation de l'économie populaire. »

De plus, les membres du comité d'entreprise participaient à la solution des conflits au sein de commissions paritaires, pour le règlement au premier degré des différends industriels entre employeurs et salariés, et de la même façon pour le règlement des conflits collectifs s'il s'agissait simplement d'appliquer ou d'interpréter un contrat collectif.

Pratiquement, la plupart de ces attributions devaient se fonder dans la surveillance des contrats collectifs que les articles 15 et 151 du code avaient désormais habilité les syndicats à conclure. Les articles suivants indiquaient quels devaient être le fonctionnement des comités et le statut de leurs membres : le nombre de ceux-ci n'était pas limité, mais seulement le nombre de ceux susceptibles d'être exemptés de leur travail permanent pour travailler dans le comité ; il variait de un pour les entreprises comptant 300 personnes à cinq pour les entreprises de plus de 5.000 personnes. — Suivaient quelques règles assurant la protection des membres du comité exemptés de tra-

vail, en ce qui concernait la reprise de leur emploi dans l'entreprise à l'expiration de leurs pouvoirs, et leur congédiement.

Les séances du comité devaient avoir lieu en dehors du temps de travail, sauf cas exceptionnels et en accord avec l'administration de l'entreprise. Celle-ci devait fournir gratuitement au comité le local nécessaire avec toutes les installations, le chauffage et l'éclairage ; elle devait également fournir les fonds nécessaires à son entretien, d'après un budget approuvé par le syndicat correspondant et dont le montant ne pouvait excéder 2 % du salaire total des ouvriers et employés.

Telles étaient l'organisation et les attributions des comités d'entreprises pendant la période d'application de la N.E.P. On constate qu'elles laissaient intacte l'autorité du chef d'entreprise quant à la direction économique et technique de l'affaire, conformément au principe posé par Lénine après les fâcheuses expériences du début.

La mise en œuvre par Staline des plans quinquennaux devait apporter à ce régime certaines modifications de fait, consécutives à la transformation progressive et radicale de la nature et des fonctions des syndicats. Mais jamais le principe d'autorité appliqué par Lénine ne devait être renié par son successeur dont le fameux slogan : « une œuvre, un homme », prouvait suffisamment qu'il entendait maintenir l'indépendance du chef d'entreprise à l'égard de son personnel.

§ 3. — LES SOVIETS D'ENTREPRISES

DEPUIS L'APPLICATION DES PLANS QUINQUENNAUX

La nécessité proclamée par Staline de mettre en peu de temps la Russie au niveau des « Nations d'avant-garde » (1) lui fit décider le retour à un étatsisme intégral dans une discipline rigoureuse, condition nécessaire à une stricte exécution des programmes de cinq ans. La nouvelle disparition des entreprises privées d'une part, la rigidité du nouveau régime d'économie dirigée, d'autre part, firent perdre aux syndicats la plus grande partie des fonctions qui correspondaient à leur mission traditionnelle. Le plan prévoyant tous les éléments de la production, la convention collective ne joua plus qu'un rôle secondaire dans l'organisation du travail : elle eut pour objet « d'adapter les conditions du travail aux prescriptions du plan, et de fixer les modalités particulières d'application de ces prescriptions » (1). D'autre part, la suppression des conflits du travail ôta encore une matière importante à la compétence des syndicats.

Cependant, l'expérience du premier plan de cinq ans ayant sou-

(1) Cf. Gurian « Le bolchevisme », 1933.

(2) P. Laroque « Les rapports entre patrons et ouvriers », p. 183.

ligné les inconvénients d'un syndicalisme trop indépendant, et celui-ci s'étant vu reprocher de freiner la production et de compromettre le succès du plan par l'usage de conventions collectives gardant la forme et les caractères traditionnels, une loi de 1933, venant après certaines épurations préalables du personnel dirigeant, opéra l'intégration du syndicalisme dans l'Etat : le commissariat du travail fut supprimé et remplacé par le conseil central des syndicats. Au-dessous de ce conseil, le nombre des fédérations fut quadruplé « dans le but de rapprocher les syndicats des travailleurs, afin qu'ils tiennent un compte plus exact des nécessités de la production et des besoins des salariés » (1). A vrai dire, les considérations humanitaires dont cette organisation semblait s'inspirer constituaient non une fin, mais un moyen : le moyen d'obtenir le succès du plan par une sévère mais efficace politique de production, susceptible d'obtenir le maximum de rendement des travailleurs, sans toutefois les rebuter.

Nous retrouvons ici les mêmes préoccupations qui agitaient à la même époque les chefs nazis.

Dans cette nouvelle organisation, les comités d'entreprises restent à leur place ; le texte de 1933 les confirmait dans leur qualité d'organes primaires des syndicats (2). Sans être modifiée formellement, et toujours régie par les mêmes articles du code du travail, leur activité s'est cependant beaucoup ressentie de la transformation opérée en 1933 dans la vie syndicale. Tout comme les syndicats, les comités ont cessé d'être des organes de défense des travailleurs pour devenir les instruments de réalisation de la politique économique de l'Etat. Et si leur mission se confond toujours pratiquement avec la surveillance de l'application des conventions collectives, elle n'en a pas moins pris un tout autre aspect, du fait de la profonde modification intervenue depuis 1933 dans la nature de celles-ci. On peut en juger d'après le modèle suivant de convention collective (3) :

(1) P. Laroque, *op. cit.*, p. 184.

— L'adhésion au syndicat reste libre, mais le travailleur ne peut adhérer qu'au syndicat contrôlant l'entreprise où il travaille.

(2) Ce sont des comités régionaux placés sous l'autorité du comité central de chaque fédération, qui contrôlent les divers comités d'entreprises. — Une disposition ultérieure a encore accru la dépendance des comités à l'égard des syndicats : par arrêté du 13 novembre 1937, le conseil des commissaires du peuple a décidé d'abolir le décret du 26 août 1922 (incorporé au code) aux termes duquel les comités d'entreprises devaient être entretenus aux frais des entreprises. A partir du 1^{er} janvier 1938 l'entretien des comités fut mis à la charge des fonds syndicaux provenant de cotisations et autres revenus ; les entreprises furent seulement tenues de mettre des locaux aménagés à leur disposition.

B.I.T. Informations sociales du 20 décembre 1937.

(3) S.E.E.S. Circulaire n° 179. « Les conseils d'entreprises et les comités mixtes de production ». Etude de législation comparée p. 11 et 12.

La collectivité ouvrière de la Fabrique A prend les engagements suivants :

1° Pour le 1^{er} mai, doivent, en rapport avec les obligations prévues par le plan pour quatre mois, être installées 80 machines-outils de qualité ;

2° Dans le courant de l'année, 17 nouveaux types de machines doivent être étudiés et 12 machines-outils nouvelles construites ;

3° Conformément à l'ordre de Staline d'augmenter le nombre des machines automatiques, nous nous engageons à dépasser de 30 % les obligations du plan en machines semi-automatiques ;

4° Les frais d'exécution devront, grâce à une augmentation rapide de la qualité de notre production, être ramenés de 8 % à 6 %, et le rendement du travail doit être élevé de 11 % à 16 %. La consommation des matières premières doit être diminuée de 30 % ;

5° Pour le jour anniversaire de l'élection du Soviet suprême de l'U.R.S.S. soit pour le 12 décembre, le programme annuel de la fabrique devra être exécuté ;

6° En 1939, nous atteindrons, grâce à la rationalisation des méthodes, une économie de 600.000 roubles au lieu de 352.000 économisés l'année précédente ;

7° Pour donner une efficience au mouvement stakhanov, la production doit être rénovée par l'application d'une auto-technologie ;

8° Les obligations imposées officiellement à la fabrique doivent être systématiquement remplies ;

9° L'embrigadement des travailleurs dans le syndicat doit être poursuivi. Nous nous engageons à compter à la fin de l'année dans nos organisations 50 % des travailleurs et du personnel ingénieur ;

10° Pour le 1^{er} septembre, nous achèverons la construction d'un jardin d'enfants pour 200 places.

Nous sommes loin des conventions collectives du type occidental portant sur la défense des intérêts des salariés et notamment sur la durée du travail, les taux des salaires, etc., et dont l'application en Russie lors de la période du premier plan quinquennal avait précisément motivé, avec la transformation du rôle des syndicats, l'apparition d'une forme si originale de contrat collectif, consistant uniquement dans l'engagement des travailleurs de réaliser la tâche qu'on leur a assignée.

Le comité d'entreprise n'est plus le seul organe collectif de représentation des travailleurs au sein de l'entreprise soviétique. Si le principe d'autorité est plus que jamais la règle, puisque chaque entreprise est dirigée par un seul directeur qui ne dépend que de la centrale de planification, on a entouré ce directeur de collaborations collectives destinées autant qu'à assurer un meilleur dynamisme à la production, à décharger la direction de questions concernant exclusivement le personnel. C'est Molotov qui, en 1936, prescrivit cette collaboration :

« La direction des entreprises est devenue chose si complexe, les fonctions des dirigeants se sont tellement étendues, qu'il est impossible de mener cette tâche à bien sans le soutien de tous les travailleurs actifs » (1).

Et il proposa de multiplier dans les entreprises les assemblées de « collaborateurs actifs » qui doivent « aider à faire avancer rapidement le travail » (1).

Les principales organisations collectives de l'entreprise sont, en dehors du comité d'entreprise proprement dit, le comité d'assurances et la commission des salaires. Le comité d'assurances est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 200 personnes. Il fut créé peu de temps avant l'intégration du syndicalisme dans l'Etat, au moment où l'importance du facteur humain dans la production apparut primordiale, et où, de ce fait, la gestion des assurances sociales avait été retirée au commissariat du travail pour être confiée aux syndicats. Le comité d'assurances composé d'au moins cinq membres, est élu sous la présidence du président du comité d'entreprise. Il nomme des délégués d'assurance chargés de faire appliquer les mesures qu'il a prises et en contrôle l'activité. Il se subdivise lui-même en commissions de branches ou de groupes.

La commission des salaires instituée au mois de juin 1938 est sous la dépendance directe du comité d'entreprise, par qui sa composition doit être approuvée et par un membre duquel elle est présidée. Elle comprend 3 à 21 membres choisis parmi « les ouvriers stakhanovistes, les chefs de brigade de choc, les ingénieurs et les employés » (2). Elle se réunit deux fois par mois pour procéder à l'examen et à la mise au point des bases de rémunération et normes de travail permettant d'appliquer à chacune des catégories employées dans l'entreprise le salaire aux pièces qui est la règle depuis l'installation du système stakhanov. Elle fixe le rendement minimum à atteindre par travailleur ou par équipe, définit les taux de rémunération, soumet à la direction les propositions sur les nouvelles méthodes de travail à adopter, contrôle l'attribution des salaires, et tranche les différends dont celle-ci peut être l'objet. Si elle n'a pas à intervenir sur la masse de salaires affectés à une production déterminée, elle fixe à sa guise les règles de la répartition de cette masse (3).

Tels sont les organismes collectifs par l'intermédiaire desquels les travailleurs soviétiques peuvent prendre une participation effective,

(1) Molotov « La leçon du sabotage et de l'espionnage nippon-germano-trozkyste ». Paris 1937 p. 70. Cité par S.E.E.S. op. cit. p. 10.

(2) S.E.E.S. op. cit. p. 11.

(3) Les commissions des salaires ont généralisé dans les usines le système de paiement par « brigades » (équipes). Celles-ci sont « horizontales » quand elles groupent un ensemble d'ouvriers de même qualification, « verticales » quand elles groupent des ouvriers travaillant successivement sur le même produit, « complexes » lorsqu'elles comprennent plusieurs brigades verticales sous la direction d'un ingénieur. Cf. S.E.E.S., op. cit. p. 11.

sinon importante, à la gestion économique et sociale de leur entreprise dont tout symptôme de direction collective a cependant disparu.

Ce que nous savons des autres expériences étrangères nous permet de constater qu'analogue à l'expérience nationale-socialiste par son caractère étatique et totalitaire, peut-être aussi par les buts poursuivis, la dernière phase de l'expérience soviétique présente également, par les méthodes mises en œuvre, beaucoup d'analogie avec les expériences anglo-saxonnes et surtout avec l'expérience des États-Unis, première parmi les « nations d'avant-garde », et dont l'exemple semble bien avoir inspiré les décisions du maître de l'Union Soviétique (1).

APPENDICE : L'EXPERIENCE POLONAISE DE 1945

Nous avons vu (Cf. titre I) qu'à la fin de la dernière guerre, la Pologne, beaucoup plus agricole qu'industrielle, avait néanmoins été amenée à suivre le mouvement de représentation ouvrière et de démocratie industrielle qui, à partir de l'Allemagne, et comme conséquence du succès des idées social-démocrates, avait fait tache d'huile sur l'ensemble des pays de l'Europe Centrale. Mais la Pologne n'avait pu prévoir de représentation ouvrière que dans les mines de sel et de houille dont l'exploitation constituait alors l'essentiel de son industrie.

Deux causes ne pouvaient manquer d'amener la Pologne actuelle à remanier et étendre ce régime. La première est d'ordre économique : c'est l'accroissement brusque des possibilités industrielles de ce pays à la suite de l'échange de territoires que l'on connaît, et qui, l'amputant à l'Est de 150.000 kilomètres carrés de terres agricoles au profit de la Russie, lui ajouta 100.000 kilomètres carrés de territoires industriels à l'Ouest au détriment de l'Allemagne. L'industrie devant prendre de ce fait une importance relative beaucoup plus grande dans la vie de la Pologne, il était normal que son gouvernement actuel consacrât ses premiers décrets à l'organisation sociale de l'industrie et notamment à la réglementation des rapports entre les chefs et le personnel des entreprises.

La seconde cause est d'ordre politique : C'est la présence proche de l'immense et puissante Russie dont l'idéologie et les institutions grandies par l'épreuve victorieuse ne pouvaient manquer d'influencer, au moins en apparence, la vie et l'organisation politiques et économiques de la Pologne. Nous en avons la preuve dans les réformes

(1) L'imitation des méthodes américaines est encore plus flagrante dans certaines mesures dont l'étude ne rentre par dans le cadre de notre sujet, et concernant notamment la lutte contre la mobilité de la main-d'œuvre, la politique des hauts salaires et de différenciation des tarifs, l'effort de domination de la technique par la formation de cadres compétents, et surtout l'effort de rationalisation du travail humain.

qu'accumule actuellement le gouvernement du communiste Beirut : Nationalisation de la grande industrie, réforme agraire radicale par l'expropriation des propriétaires de plus de 50 hectares, rupture du concordat avec l'Eglise, etc...

Aussi, le décret instituant des Conseils d'Entreprises ne pouvait-il manquer de présenter de fortes analogies avec le régime parallèle soviétique.

Ses prescriptions s'appliquent à toutes les entreprises employant une main-d'œuvre salariée, et y introduisent une représentation des travailleurs qui a pour but à la fois de défendre les intérêts professionnels des salariés face aux employeurs, et de favoriser l'accroissement et l'amélioration de la production. Cette représentation est l'œuvre d'un Conseil d'Entreprise dans les Entreprises employant plus de 20 salariés ; elle est l'œuvre d'un délégué dans celles qui groupent de 5 à 20 salariés.

Comme en Russie, le principe d'autorité reste intact, puisque représentants ou délégués ne peuvent s'immiscer dans l'Administration de l'Entreprise, sauf lorsqu'il s'agit d'entreprises publiques et à condition que cette immixtion soit rendue possible par la nature de l'entreprise (1).

Les membres du Conseil d'Entreprise sont élus au suffrage direct, proportionnel et secret ; leur nombre varie de 3 à 30 selon le nombre des salariés employés dans l'entreprise. Tous les travailleurs sont électeurs ; sont éligibles ceux qui, âgés de moins de 18 ans, travaillent au moins depuis trois mois dans l'entreprise et sont syndiqués depuis au moins un an. L'organisation des élections incombe à l'Inspection du Travail et au Secrétariat du Syndicat. Les représentants des syndicats intéressés ont accès aux réunions des Conseils avec voix consultative. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le Président du Conseil d'entreprise est exempté de tout travail professionnel et garde son droit aux salaires prévus par son contrat de travail. Une fois par trimestre au moins, le Conseil d'Entreprise doit rendre compte de son activité à l'Assemblée Générale des travailleurs de l'Entreprise ; celle-ci contrôle en permanence l'activité du Conseil et peut le dissoudre à tout moment à la majorité des deux tiers des présents, à condition que ceux-ci constituent eux-mêmes au moins les deux tiers de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Les attributions des Conseils d'Entreprises (et des délégués) dans l'ordre social et professionnel, sont les suivantes :

— Approbation du projet de règlement du travail avant ratification définitive par l'Inspection du Travail.

(1) Rappelons que sous le régime 1918-19, applicable aux mines, un membre du Comité pouvait assister aux délibérations du conseil d'administration.

— Contrôle des conditions de travail ainsi que des institutions sociales et culturelles de l'entreprise.

— Participation à l'embauche et au licenciement des travailleurs.

— Rôle d'intermédiaire dans les conflits du travail.

Dans l'ordre technique, les Conseils d'Entreprises (ou les délégués) peuvent exercer un contrôle sur les dépôts et les installations techniques de l'entreprise. Les décisions prises ne sont alors portées à la connaissance de l'employeur qu'après confirmation par l'autorité industrielle ou minière compétente, chaque fois qu'elles concernent une modification à apporter :

a) Aux installations techniques ;

b) Aux modes de production ;

c) Aux modes d'administration des dépôts.

De plus, l'employeur est tenu de réunir régulièrement le Conseil d'Entreprise au moins une fois par mois, pour examiner les questions relatives à :

a) L'augmentation du rendement et l'amélioration de la discipline du travail ;

b) La sécurité et l'hygiène du travail ;

c) Les améliorations techniques et l'organisation du travail.

Tous les trimestres, l'employeur doit présenter au Conseil d'Entreprise un rapport sur l'activité de celle-ci.

Dans l'ordre économique, le Conseil n'a qu'une attribution assez vague que d'ailleurs il partage : c'est le contrôle de l'activité économique de l'entreprise en collaboration avec les organismes de l'État et les Municipalités.

On voit par les quelques renseignements ci-dessus dont nous avons pu disposer que l'institution dont se rapproche le plus les Conseils d'Entreprises Polonais, est l'institution des Conseils d'Entreprises Soviétiques : leur liaison étroite avec les syndicats, le maintien absolu du principe d'autorité, entraînant l'exclusion quasi-complète de l'ingérence du Conseil dans les questions économiques et financières, leurs attributions de contrôle des dispositions légales de protection des travailleurs, les font ressembler davantage à un organe primaire du syndicat laissé dans l'entreprise pour mieux surveiller et contrôler l'application des lois et institutions sociales, qu'à une émanation de cette entreprise destinée à favoriser l'entente entre les différents facteurs humains de la production. A ces fonctions, les nécessités de la reconstruction et l'impératif de la production ont fait ajouter quelques timides attributions d'ordre technique qui, bien que calquées aussi sur les dispositions identiques de la législation soviétique, paraissent bien ne devoir être, peut-être par la volonté même du législateur, que l'accessoire des pouvoirs de contrôle des Conseils d'Entreprises dans le domaine social.

CHAPITRE II

L'Expérience italienne

SECTION I

L'IDEE DE PARTICIPATION OUVRIERE A LA GESTION DANS LES ANNEES D'APRES-GUERRE (1919-21) ET LES PROJETS S'Y RAPPORTANT

§ 1. — *LES ORIGINES DE FAIT*

L'industrie italienne avait déjà connu avant et pendant la guerre certains modes de représentation ouvrière, soit sous la forme de délégués d'ateliers, soit même sous la forme de comités d'ouvriers, ces derniers n'étant d'ailleurs pas permanents, mais constitués temporairement pour chaque occasion. Ces représentations n'avaient pour but que la recherche en commun de solutions amiables aux conflits portant sur l'application du règlement de travail.

Ce n'est qu'après la guerre que purent être constituées des commissions permanentes, dotées de pouvoirs plus étendus. En février 1919, en effet, la fédération italienne des ouvriers métallurgistes passa avec l'association patronale correspondante, un contrat collectif portant sur la durée du travail et le taux des salaires, et créant dans chaque usine une commission intérieure chargée de veiller à son exécution. Cette commission avait notamment pouvoir de traiter des questions générales intéressant le personnel, de transmettre les plaintes et les réclamations à la direction et de régler avec celle-ci les différends qui pouvaient naître à propos de l'application du règlement de travail. Les commissions de cette sorte se répandirent fort rapidement, mais elles devinrent bientôt une source de conflits entre les patrons et leur personnel, les premiers refusant d'accéder à certaines revendications dépassant le cadre du contrat.

En fait, les travailleurs voulaient obtenir un véritable droit de gestion afin de pouvoir pallier, eux-mêmes, l'insuffisance notoire de leurs moyens de vivre en face de la hausse importante du coût de la vie. C'est ainsi qu'au congrès de Bologne, en septembre 1919, deux projets virent le jour, l'un révolutionnaire, émanant du parti socialiste, l'autre, plus réservé, provenant de la confédération italienne du travail. Ce dernier projet demandait la participation à la gestion des industries privées, au moyen de conseils d'ouvriers.

Ces projets n'ayant pas eu de suite, une certaine agitation se manifesta et prit progressivement de l'ampleur dans quelques usines. En même temps, les fédérations métallurgistes ouvrières présentèrent leurs revendications à l'organisation patronale correspondante (1). Arguant de la situation économique défavorable, les patrons refusèrent d'y faire droit; les ouvriers ayant par écrit, réfuté les arguments patronaux, les négociations continuèrent, cependant qu'un violent mouvement de grèves se déclenchait, auquel certains patrons répondirent en pratiquant le lock-out. Les ouvriers ripostèrent à leur tour en occupant de force les usines ainsi fermées, notamment à Milan, et en y formant des comités de gestion, lesquels, privés de l'appui des employés et ingénieurs, et surtout, suspects aux banques, se trouvèrent bientôt dans une situation sans issue.

Un projet vit alors le jour, tendant à faire de l'usine une coopérative de production gérée par le personnel moyennant une redevance locative payée au patron. Accepté par le ministre du travail, ce projet ne put être appliqué par suite du refus du ministre des finances d'accorder aux entreprises les crédits nécessaires à leur fonctionnement.

Dans les derniers mois de l'année 1920, les occupations d'usines s'étendirent à la plupart des industries aggravant ainsi sensiblement une situation déjà fort compromise.

Le 12 septembre, cependant, un manifeste de la confédération générale du travail permit de trouver un terrain d'entente :

« Pour éviter que la connaissance imparfaite des conditions de l'industrie ne permette aux industriels de formuler des affirmations incontrôlables et aux ouvriers de demander des améliorations qui pourraient être injustifiées, il importe de modifier les rapports existant entre les employeurs et les travailleurs, de telle sorte que ces derniers, par le moyen de leurs syndicats, soient mis en mesure de connaître le véritable état des industries, leur fonctionnement technique et financier, et puissent, par l'intermédiaire de leurs conseils d'usines, émanation des syndicats, contribuer à l'application des règlements, contrôler l'embauchage et le licenciement

(1) Les fédérations ouvrières ne purent d'ailleurs pas présenter un mémoire unique, leurs points de vue ne concordant que sur les questions économiques à l'exclusion des questions d'ordre social et moral.

du personnel et favoriser ainsi le développement normal de la vie usinière dans la discipline nécessaire » (1).

La confédération générale de l'industrie admit les principes ainsi énoncés à condition que leur application fût prescrite par une loi de l'Etat.

Et c'est pourquoi une commission paritaire de 6 membres de chacune des centrales syndicales opposées, fut chargée par le Gouvernement d'élaborer un projet de loi « tendant à organiser l'industrie sur la base de l'intervention des ouvriers dans le contrôle technique, administratif et financier des entreprises » (1).

Ne réussissant pas à tomber d'accord, sur un texte commun, chacune des fractions opposées de la commission élaborâ un projet distinct, non sans avoir, toutefois, facilité la solution immédiate du conflit et obtenu l'évacuation des usines, contre la promesse d'augmentations de salaires et de quelques autres avantages.

§ 2. — LES PROJETS DE LOI DES INTERESSES

A. — Le projet de la C. G. T.

Il prétendait instituer une véritable socialisation de l'industrie. Il ne devait, cependant, s'appliquer qu'aux entreprises employant au moins 50 salariés. — Le principe en était le contrôle de chaque industrie et de chaque usine par des délégués élus par les syndicats ouvriers.

Dans l'entreprise, les délégués devaient pouvoir examiner tous les éléments touchant à la gestion industrielle, sans avoir le droit de prendre connaissance de ce qui ne regardait que la fortune personnelle de l'industriel; chaque trimestre, ils devaient envoyer un rapport à la commission syndicale. — Dans les sociétés anonymes, les délégués devaient participer aux conseils d'administration, et pouvaient y faire toutes remarques et propositions utiles à l'accroissement de la production et à l'amélioration des salaires et de l'hygiène. De plus, ils jouissaient des mêmes droits que ceux des commissaires aux comptes et pouvaient donc contrôler la gestion économique et financière de la société.

Au-dessus de l'entreprise, dans chaque branche d'industrie, était créée une commission syndicale de contrôle, composée de représentants des syndicats élus par les délégués ouvriers d'entreprises. Cette commission avait de grands pouvoirs en matière économique,

(1) Sur tout ce qui précède Cf. B.I.T. Et. et Doc. « Le conflit de la Métallurgie en Italie » 1920 — et G. Assan « Le contrôle ouvrier en Italie » 1922.

financière et sociale ; elle avait notamment pour mission de renseigner les gens désireux de créer une exploitation dans la branche envisagée. Pouvaient assister comme auditeurs aux séances de cette commission, un représentant des patrons et un délégué du ministre. Chaque année, la commission devait adresser un compte-rendu au ministre de l'industrie, au conseil supérieur du travail et aux comités directeurs des organisations ouvrières. — Une commission supérieure de contrôle pour l'ensemble des industries, couronnait l'édifice. — Ainsi le projet ouvrier tendait à instituer un contrôle unilatéral des usines et des industries par le seul intermédiaire des adhérents des syndicats ouvriers.

B. — Le projet de la C. G. I.

Il était, bien entendu, beaucoup plus modéré. Il admettait cependant le principe du contrôle dans les termes suivants :

« Il est désirable que pour chaque catégorie d'industrie, une commission nationale de contrôle soit nommée dans laquelle les employeurs et les travailleurs soient également représentés, les représentants étant nommés par leurs organisations respectives, sur une base proportionnelle. Il est opportun que... l'Etat soit également représenté dans la commission de contrôle » (1).

Le contrôle ainsi admis devait s'opérer surtout à l'échelon de l'industrie, et beaucoup moins dans l'entreprise. Les commissions, chacune pour leur branche d'industrie, devaient contrôler les salaires, les conditions générales de travail, surveiller et améliorer l'hygiène et la sécurité, étudier les questions économiques et financières intéressant l'industrie envisagée, coopérer avec les commissions de contrôle des autres industries. A ce dernier point de vue, le projet prévoyait la création d'un conseil général des industries chargé de coordonner l'action des commissions de contrôle des diverses branches d'industrie.

Au stade de l'entreprise, le projet admettait l'extension à toutes les industries des commissions intérieures fonctionnant déjà, à ce moment, dans certains établissements. Elles devaient traiter avec la direction les questions intéressant la collectivité du personnel et les réclamations individuelles portant sur l'interprétation ou l'application du règlement, ainsi que sur les questions relatives au bien-être des ouvriers, à l'amélioration du rendement de la main-d'œuvre, aux congés, à la durée de travail, etc... à l'exclusion de toute question d'ordre économique, commercial ou financier. C'est d'ailleurs cette dernière restriction, exigée par les patrons, qui avait provoqué la scission de la commission paritaire chargée de l'élaboration d'un projet commun.

Cf. F. Fagnot : *La part du travail dans la gestion des entreprises* » 1921 tome II p. 97.

C. — Le projet du parti catholique italien.

N'ayant pas été invité à désigner des représentants à la commission paritaire, le parti catholique présenta néanmoins un contre-projet au Gouvernement. Ce projet devait être d'application facultative, une fraction de $1/5$ du total du personnel pouvant cependant exiger l'organisation d'un référendum sur la question. Il organisait le transfert progressif du capital de l'entreprise aux mains des travailleurs, par un système combiné de participation aux bénéfices et d'actionnariat ouvrier, la sauvegarde des intérêts du personnel vis-à-vis des intérêts du capital actions étant assuré par un conseil d'entreprise élu. Le capital ne devait plus toucher qu'un intérêt, le reste des bénéfices allant au personnel, et servant à lui acquérir des actions de l'entreprise ; les actions de capital devaient être progressivement remboursées et la propriété complète de l'entreprise devait ainsi passer peu à peu aux mains du personnel. En attendant, une participation effective à la gestion lui était accordée par la présence d'au moins deux membres du conseil d'entreprise, au conseil d'administration, jusqu'à ce que le nombre des représentants des actions de travail y fût au moins égal à $1/3$ du nombre des administrateurs.

Le projet prévoyait, en outre, l'institution de conseils d'industrie élus par les travailleurs et les patrons des syndicats nationaux ayant accepté la nouvelle institution, et chargés de préparer et conclure des accords, de fixer les salaires et les prix et de faire campagne pour l'adoption du programme ainsi défini (1).

§ 3. — LE PROJET GOUVERNEMENTAL ET SON SORT

En face d'une telle diversité de projets, le Gouvernement italien déposa le 9 février 1921 sur le bureau de la Chambre des députés, un projet officiel se tenant à peu près à mi-chemin des tendances manifestées par les intéressés.

L'industrie italienne y était divisée en 11 groupes. A chacun de ces groupes devait être attachée une commission de contrôle de 9 membres, dont 6 élus par les ouvriers et 3 par les ingénieurs, les employés et les chefs techniques. Les syndicats pouvaient présenter une liste de candidats pour l'élection des ouvriers, mais ne devaient pas y participer directement. Parallèlement à cette commission, était créée une représentation patronale de 9 membres élus. Elle devait traiter avec la commission de contrôle aux séances de laquelle elle pouvait déléguer deux de ses membres, à charge de réciprocité. La commission de contrôle devait choisir dans chaque établissement de

(1) Cf. B.I.T. Et. et Doc. « Participation aux bénéfices et actionnariat ouvrier. Un projet du parti catholique italien » 1921.

son ressort, deux ouvriers ou plus, pris parmi les travailleurs majeurs ayant au moins 3 ans de services et chargés de transmettre à la commission de contrôle des renseignements sur le coût des matières premières, le prix de revient de la production, les méthodes administratives, les méthodes techniques de production, à l'exclusion des secrets de fabrication, les salaires payés, le mode de constitution du capital, les bénéfices, l'observation des lois de protection ouvrière et les règlements relatifs au recrutement et au renvoi des ouvriers. Les renseignements de caractère financier et commercial ne devaient être communiqués que lorsqu'ils concernaient des opérations déjà accomplies. Les conflits entre la commission de contrôle et la commission patronale devaient être réglés par une commission arbitrale composée d'un ouvrier, d'un patron et d'un troisième membre désigné par le président du Tribunal.

La loi devait être applicable à tous les établissements employant au moins 60 ouvriers ; elle ne devait s'appliquer ni aux établissements industriels exploités par l'Etat ou les municipalités, ni aux établissements nouvellement créés, pendant les quatre premières années de leur exploitation (1).

Le projet ne satisfait ni les patrons, ni les ouvriers. Les patrons craignirent qu'il n'ouvrît la porte à une immixtion ouvrière totale et lui reprochèrent son insuffisance de précautions quant à la divulgation possible des secrets de fabrication, ainsi que l'indiscrétion qu'il montrait à l'égard des questions financières. Les ouvriers reprochaient au projet d'être trop éloigné du projet de la C.G.T. et de laisser une place aux patrons dans les organes supérieurs de contrôle ; mais ils regrettaient surtout qu'une plus large initiative et de plus importants pouvoirs n'eussent pas été accordés aux délégués ouvriers au sein de l'entreprise.

Les événements empêchèrent que la loi ne fut votée (2) et le parti fasciste, qui pourtant avait inscrit en tête de son programme social la participation des ouvriers au fonctionnement technique de l'industrie, ne devait instituer la collaboration des patrons et des ouvriers qu'à l'échelon national, dans la corporation, et devait l'exclure entièrement de la gestion des entreprises elles-mêmes.

(1) Cf. B.I.T. Et. et Doc. « Le projet de loi sur le contrôle ouvrier en Italie », 1921.

(2) Le mouvement en faveur de la participation du personnel à la gestion ne devait cependant pas rester absolument sans résultat, tout au moins, fait curieux, dans l'agriculture : en 1920, en effet, les ouvriers agricoles de la province de Crémone mécontents de l'accueil fait à leurs revendications se mirent à exploiter les terres eux-mêmes et à s'en partager les bénéfices. L'intervention d'une commission arbitrale leur valut d'obtenir une large participation aux bénéfices (85 % du produit net) appuyée par un contrôle comptable et une participation à l'établissement du budget et de l'inventaire ainsi que le contrôle de l'embauche et des licenciements. B.I.T. Inform. quotid. 6 IX 1921.

Et il est piquant de constater que c'est ce même régime, dont la brusque et illégale arrivée au pouvoir avait empêché que n'aboutisse la réforme sociale projetée à ce moment, qui, vingt-cinq ans plus tard, à la suite des circonstances que l'on connaît jeta à la hâte en pâture au reste de ses sujets, dans le but démagogique de s'en concilier la masse, une réforme dont certaines mesures rappellent les projets de 1921, et dont l'audace désespérée et inconséquente permet de dire qu'elle a largement dépassé le cadre du capitalisme.

SECTION II

LE DECRET SUR LA NATIONALISATION ET LA SOCIALISATION DES ENTREPRISES DANS LA REPUBLIQUE FASCISTE ITALIENNE (MAI 1944)

§ 1. — LES DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES NATIONALISEES

A. — PRINCIPES DU PASSAGE DE CERTAINES ENTREPRISES DANS LA MAIN DE L'ÉTAT.

L'article 30 du décret pose d'une manière générale que les entreprises ayant une activité importante pour l'indépendance politique et économique du pays, ainsi que les entreprises qui fournissent des matières premières, de l'énergie ou des services indispensables aux besoins réguliers de la vie sociale, peuvent passer aux mains de l'Etat et être prises en gestion par lui, selon les règles énoncées dans le décret. Quand l'entreprise comprend des établissements ayant des activités productrices diverses, l'Etat peut n'en nationaliser qu'une partie. — En outre, l'Etat peut participer à la formation du capital des entreprises privées.

L'article 31 prévoit que les entreprises dont l'Etat entend s'assurer la propriété seront déterminées par décret du chef de l'Etat, sur proposition du ministre de l'économie corporative et en accord avec le ministre des finances.

Sont considérés comme nuls les transferts de titres ou actions des entreprises dont la nationalisation a été décidée, lorsque ces transferts sont postérieurs au jour de la parution de la disposition qui décide la nationalisation de ces entreprises (Art. 33). Le capital des entreprises nationalisées est administré par l'institut de gestion et de

financement qui, comme nous le verrons, contrôle aussi leur activité générale, dans le cadre des directives du ministère de l'économie corporative (Art. 34). Les titres émis par l'institut de gestion et de financement remplacent les anciens titres de propriété des entreprises nationalisées. La valeur de ceux-ci est déterminée par décret du ministre de l'économie corporative en accord avec le ministre des finances, sur proposition de l'institut de gestion et de financement, et contrairement avec les administrateurs des entreprises. Ces derniers ont d'ailleurs le droit de recours au conseil d'Etat dans les 60 jours de la promulgation du décret (Art. 36-37-38). — Les titres de l'institut de gestion sont émis en séries distinctes correspondant à chaque secteur de production pour chaque série, les bénéfices à distribuer sont annuellement déterminés par le comité ministériel pour la défense de l'épargne et l'exercice du crédit, sur proposition de l'institut de gestion (Art. 39-42-43). — Les bénéfices qui resteront après la répartition sont distribués entre tous les membres du personnel, proportionnellement à la rémunération reçue par chacun au cours de l'année, sans que la répartition totale puisse excéder 30 % de l'ensemble des rétributions nettes reçues par les travailleurs dans le cours de l'exercice. Les excédents sont dévolus à une caisse de compensation administrée par l'institut de gestion, et destinés à des buts de nature sociale ou productive (Art. 44).

B. — L'Institut de gestion et de financement.

Une partie de son rôle nous est déjà apparue ; nous en verrons le reste plus bas : c'est pourquoi il n'est pas inutile de voir à quoi correspond sa création et en quoi il consiste. Créé par le même texte qui prévoit la nationalisation et la socialisation des entreprises, l'institut de gestion et de financement est destiné à en faciliter la mise en œuvre. Son but est en effet :

- a) D'administrer le capital des entreprises nationalisées et de contrôler leur activité ;
- b) De participer pour le compte de l'Etat à la formation du capital d'entreprises privées ;
- c) De s'occuper de la démobilisation de certaines participations que l'Etat n'a pas intérêt à conserver ;
- d) De pourvoir au financement des entreprises du secteur public ou du secteur privé.

L'institut est divisé en deux sections : la section de gestion chargée des tâches « a-b-c » et la section de financement chargée de la tâche « d ». Ce sont l'institut pour la reconstruction industrielle et l'institut mobilier italien qui, après modification de leurs statuts, constituent respectivement les deux sections de gestion et de financement.

Il n'y a qu'un président pour les deux sections, lesquelles ont chacune leur vice-président. Ces trois personnages sont nommés par le ministre de l'économie corporative en accord avec le ministre des finances. En dehors d'eux, le conseil d'administration de chaque section est composé de neuf membres dont la plupart sont nommés par les ministres intéressés (sept pour la section gestion et huit pour la section financement), les autres étant désignés par la confédération unique du travail, de la technique et des arts.

C. — Les organes de gestion des entreprises nationalisées.

Le chef d'entreprise est nommé par décret du ministre de l'économie corporative après accord avec le ministre des finances et sur la présentation de l'institut de gestion et de financement, parmi les membres du conseil d'administration de l'entreprise ou parmi les membres du personnel de cette entreprise, ou d'une autre entreprise du même secteur économique, qui présentent les garanties nécessaires par leurs capacités techniques ou administratives. Le chef d'entreprise a la même responsabilité et les mêmes obligations que celles qui incombent aux chefs d'entreprises du secteur privé. Ses pouvoirs sont déterminés par les statuts de chaque entreprise (Art. 13). Il est assisté d'un conseil d'administration dont il est le président. Il peut être remplacé sur décision du ministre de l'économie corporative en accord avec le ministre des finances, d'office ou sur proposition de l'institut de gestion ou du conseil d'administration.

Ce conseil est composé des représentants élus par les différentes catégories de travailleurs employés dans l'entreprise : ouvriers, employés techniques et administratifs, dirigeants. Il comprend aussi un représentant proposé par l'institut de gestion et de financement et nommé par le ministre de l'économie corporative d'accord avec le ministre des finances. Le nombre des membres du conseil est déterminé par les statuts de chaque entreprise. La fonction d'administrateur est gratuite, aucune compensation spéciale, sauf le remboursement des frais, n'étant due aux membres du conseil d'administration (Art. 14). — Les pouvoirs des conseils d'administration des entreprises nationalisées sont identiques à ceux des organes correspondants des autres entreprises ; nous les examinerons plus loin. Cependant, certaines mesures échappent à l'initiative du conseil d'administration : ce sont celles concernant le bilan, le projet de répartition des bénéfices, l'augmentation et la réduction du capital, la fusion, la dissolution et la liquidation ; toutes ces mesures sont en effet proposées par l'institut de gestion et de financement après avis du conseil d'administration, et doivent être approuvées par le ministre de l'économie corporative en accord avec le ministre des finances et les autres ministres intéressés (Art. 17).

§ 2. — LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ : DETERMINATION
DES ORGANES DE GESTION

La loi distingue :

- a) Les sociétés par actions et à responsabilité limitée.
- b) Les autres sociétés.
- c) Les entreprises individuelles.

Elle ne s'applique qu'à deux conditions : d'une part, le capital investi dans ces entreprises doit être au moins égal à un million de lires ; d'autre part, le nombre des travailleurs qui y sont employés doit être au moins égal à cent. — Toutefois, la loi s'applique aux entreprises de la première catégorie, même en l'absence de cette seconde condition.

Les organes de gestion des sociétés par actions et des sociétés à responsabilité limitée sont l'assemblée générale, le conseil d'administration et le chef d'entreprise. Les dispositions du code civil concernant la réunion et les attributions de l'assemblée restent valables (Art. 2368 et suiv. du code) ; cependant, y participent désormais les représentants des travailleurs avec un nombre de voix égal à celui qui représente le capital investi. Par travailleurs, la loi entend les ouvriers, employés-administratifs, employés techniques et dirigeants. — Le conseil d'administration, nommé par l'assemblée, doit être composé par moitié des représentants des travailleurs ; de même, le collège des syndics nommé par l'assemblée doit comprendre au moins un syndic titulaire et un syndic suppléant proposés par les représentants des travailleurs (Art. 3 et 4). — L'assemblée nomme également le chef d'entreprise (Art. 9) ; celui-ci la préside, mais peut être remplacé à la suite d'une délibération spéciale de l'assemblée (Art. 23). Les pouvoirs et les responsabilités du chef d'entreprise étant identiques dans toutes les catégories d'entreprises, nous les étudierons globalement plus loin.

Les organes de gestion des autres catégories de sociétés et des entreprises individuelles, sont le conseil de gestion et le chef d'entreprise. Le conseil de gestion des premières est composé des associés et d'un nombre égal de représentants élus par les travailleurs de l'entreprise (Art. 6). Le chef d'entreprise est nommé par les associés selon les modalités prévues par les statuts de chaque société. Son remplacement est réglé également par les statuts de la société. Il peut, toutefois, être provoqué par le conseil de gestion (Art. 23), dans les conditions prévues pour le remplacement des chefs d'entreprises individuelles (Art. 24 et 25) : l'action est alors intentée par le conseil devant le tribunal du travail, lequel, après avoir entendu le chef d'entreprise,

le ministère public, le conseil de gestion, peut déclarer la responsabilité du chef d'entreprise.

Dans les entreprises individuelles, le conseil de gestion est composé d'au moins trois membres représentant chaque catégorie de travailleurs, et le chef d'entreprise est l'entrepreneur lui-même. Celui-ci doit réunir périodiquement, au moins une fois par mois, le conseil de gestion, pour lui soumettre les questions relatives à la vie productrice de l'entreprise, et chaque année, à la clôture de la gestion, pour l'approbation du bilan et la répartition des bénéfices (Art. 12). — L'entrepreneur, chef d'entreprise, ne peut être remplacé qu'à la suite d'un jugement de la magistrature du travail qui déclare la responsabilité. Nous savons déjà que l'action est provoquée par le conseil de gestion devant la magistrature du travail qui peut déclarer la responsabilité de l'entrepreneur (Voir supra). A la suite de la sentence qui prononce cette responsabilité, le ministre de l'économie corporative prend les mesures administratives qu'il juge utiles, et confie, si c'est nécessaire, la gestion de l'entreprise à une coopérative constituée entre les travailleurs de l'entreprise (Art. 26). Avant même la sentence, dès que la procédure est engagée, le ministre peut, de son propre chef, suspendre l'entrepreneur de son activité et nommer un commissaire pour l'administration temporaire (Art. 27). De plus, le ministre de l'économie corporative a la faculté de pourvoir au remplacement d'office du chef de l'entreprise quand celui-ci s'avère dépourvu du sens des responsabilités et manque à ses obligations (Art. 23).

§ 3. — LES DISPOSITIONS COMMUNES

A TOUTES LES ENTREPRISES :

POUVOIRS ET RESPONSABILITE DES ORGANES DE GESTION

Passons d'abord sur les mesures de pure forme concernant la transformation des statuts des entreprises en accord avec la nouvelle loi et leur homologation par les tribunaux pour les entreprises du secteur privé, et par les ministres intéressés pour les entreprises nationalisées (Art. 18 et 19). Une autre disposition formelle prévoit les modalités d'élection des représentants des travailleurs appelés à faire partie des organes de gestion dans les différentes catégories d'entreprises : le vote se fait secrètement sur une liste comprenant un nombre de noms multiple de celui des représentants à élire et décomposé proportionnellement à l'importance de chaque catégorie de travailleurs.

Les autres dispositions communes sont fondamentales : elles concernent, d'une part, les pouvoirs et la responsabilité du conseil d'administration ou de gestion, et d'autre part, les pouvoirs et la responsabilité du chef d'entreprise. L'article 7 de la loi fixe les attributions du

conseil de gestion des entreprises privées à capital social : il ne fait, du reste, que reproduire les dispositions légales antérieures concernant les pouvoirs du conseil d'administration des sociétés par actions et à responsabilité limitée. D'autre part, l'article 15 renvoie à ce même article 7 pour la détermination des pouvoirs du conseil d'administration des entreprises nationalisées, sous les réserves impliquées par l'article 17 et que nous avons vues. Enfin, la même assimilation doit être faite en ce qui concerne le conseil de gestion des entreprises individuelles : en effet, la loi n'évoque qu'indirectement et incomplètement ses attributions (Art. 12) ; mais celles-ci coïncidant avec deux des plus importantes attributions énumérées par l'article 7 (approbation du bilan et répartition des bénéfices), il est permis de penser qu'à fortiori, les autres dispositions de cet article s'appliquent aussi au conseil de gestion des entreprises individuelles.

Voici la traduction de l'article 7 :

« Le conseil d'administration des entreprises privées à capital social, après examen périodique systématique des éléments techniques, économiques et financiers de la gestion :

a) Délibère sur toutes les questions relatives à la vie de l'entreprise, sur l'orientation et le développement de la production conformément au plan national déterminé par les organes compétents de l'Etat ;

b) Donne son propre avis sur la stipulation des contrats de travail avec l'association syndicale, membre de la confédération unique du travail, de la technique et des arts, et sur toute autre question concernant la discipline et la protection du travail dans l'entreprise ;

c) Exerce en général dans l'entreprise, tous les pouvoirs qui lui sont attribués par l'Etat et ceux prévus par les lois en vigueur pour les administrateurs, à condition qu'ils ne soient pas en contradiction avec les présentes mesures, rédige le bilan de l'entreprise et la répartition des bénéfices en conformité avec les dispositions des présentes mesures et celles du code civil. »

L'article suivant dispense les travailleurs, membres des conseils de gestion, de l'obligation de fournir caution. Mais ils n'en ont pas moins une lourde responsabilité. — L'article 28 pose en effet :

« Lorsque le conseil de gestion de l'entreprise privée ou nationalisée fait preuve d'un sens insuffisant des responsabilités dans l'exécution de la tâche qui lui est confiée, pour proportionner l'activité de l'entreprise aux exigences des plans de production et de politique sociale de la république, le ministre de l'économie corporative, d'accord avec le ministre des finances peut décider, après vérification opportune, la dissolution du conseil et la nomination d'une commission pour la gestion temporaire de l'entreprise. L'intervention du ministre de l'économie corporative peut être faite d'office ou sur l'initiative de l'institut de gestion et de financement, s'il est intéressé, ou peut être demandée par le chef d'entreprise, par l'assemblée ou par les syndics ».

De plus, sont applicables aux membres du conseil de gestion, les sanctions pénales prévues par la loi pour l'entrepreneur, les sociétaires et les administrateurs de sociétés commerciales (Art. 29).

Quant aux pouvoirs du chef d'entreprise, ils sont ceux qu'a toujours possédés au minimum tout chef d'entreprise. L'article 10 le rappelle en ces termes :

« Le chef de l'entreprise convoque l'assemblée dans les entreprises où elle existe et la préside ; il préside aussi le conseil de gestion (ou d'administration) et représente l'entreprise dans les rapports avec les tiers. Il a la responsabilité et les obligations prévues aux articles 21 et suivants et tous les pouvoirs reconnus par les statuts ainsi que ceux prévus par les lois en vigueur, qui ne sont pas en contradiction avec les présentes mesures ».

L'article 21 qui détermine la responsabilité du chef d'entreprise est ainsi conçu :

« Le chef de l'entreprise est personnellement responsable vis-à-vis de l'Etat de la production de l'entreprise, et peut être révoqué ou remplacé selon les dispositions des articles qui suivent, ainsi que dans les cas prévus dans les lois en vigueur, quand son activité ne correspond pas aux exigences des plans généraux de production et aux directives de la politique sociale de l'Etat ».

De plus, sont également applicables au chef d'entreprise les mêmes sanctions pénales dont nous savons déjà qu'elles peuvent frapper les membres des conseils de gestion. — Quant aux « dispositions des articles qui suivent », prévoyant la révocation ou le remplacement du chef d'entreprise, nous les connaissons déjà pour les avoir indiquées séparément dans l'étude des dispositions particulières à chaque catégorie d'entreprises.

« La gestion de l'entreprise, soit qu'elle soit propriété de l'Etat, soit qu'elle soit propriété privée, est socialisée. A celle-ci, le travail prend une part directe ».

dit l'article 1 de la loi.

Les articles suivants ne le démentent pas, en effet, et nous avons vu que la participation du personnel à la gestion qu'ils instituent est fort importante. C'est par là que ce texte peut être rapproché des projets de loi antérieurs à l'avènement du fascisme. Toutefois, il s'en distingue en ce que les mesures qu'il prend pour chaque catégorie d'entreprises, ne font pas partie d'un plan général de l'industrie, en ce que les organismes qu'il crée ne se rejoignent en aucune organisation d'ensemble. C'est que le but démagogique poursuivi par le législateur fasciste ne lui a pas fait perdre de vue les nécessités qu'impose l'existence d'un régime autoritaire dont la stabilité n'aurait pas manqué d'être compromise par la création d'une organisation générale de l'économie à base démocratique telle que celle préconisée en 1921 par la C.G.T. italienne.

Aussi bien la gestion des entreprises de l'Italie du Nord peut-elle être considérée comme étatisée autant que socialisée, du fait du but étatique unique assigné à l'activité de toutes les entreprises : la satisfaction des « plans généraux de production » en vue de laquelle tous les organes de gestion doivent se conformer aux directives de l'Etat en matière économique et sociale, sous peine de sanctions disciplinaires ou pénales. On pourrait donc assimiler l'expérience italienne à l'expérience inaugurée en Allemagne en 1934, si cette notion de sanctions ne constituait pas une différence fondamentale entre ces deux expériences dont la seconde nommée, tout en faisant fictivement du chef d'entreprise un mandataire de l'Etat, ou de l'entrepreneur, un concessionnaire, ne les rendait responsables qu'au point de vue moral et devant leur conscience, sans que soit prise effectivement aucune sanction contre leurs manquements éventuels dans la poursuite du but général indiqué par l'Etat.

Au contraire, les conséquences possibles des sanctions effectives et draconiennes prévues par la loi faciste, ne sont pas sans donner au régime italien des entreprises, une certaine analogie avec celui des entreprises soviétiques, dans la mesure où ces sanctions battent en brèche le principe de l'appropriation privée des moyens de production, rapprochement que confirme encore l'importance et l'étendue données par la loi italienne aux nationalisations.

Cependant, l'expérience italienne se distingue de toutes les autres par le fait qu'elle est la seule expérience à avoir réalisé, au moins pour deux catégories d'entreprises (les sociétés par actions et à responsabilité limitée) un régime parfait de cogestion dans lequel les travailleurs ont à l'assemblée générale autant d'influence que les propriétaires, dans lequel ils participent également par moitié au conseil d'administration, dans lequel enfin le chef d'entreprise est nommé par l'assemblée qui peut le remplacer à son gré.

CONCLUSION SUR LES EXPERIENCES ETRANGERES

Les expériences étrangères dont nous venons d'achever l'étude constituent une gamme à peu près complète des modes possibles de participation du personnel à la gestion des entreprises.

En la forme, mise à part la question d'obligation légale ou de libre initiative, on peut classer les régimes qu'elles ont institués en trois catégories :

a) Les régimes dans lesquels le personnel exerce ses droits par l'intermédiaire d'un organe composé exclusivement de membres de ce personnel et adjoint, en quelque sorte, au chef d'entreprise ou au conseil d'administration auquel, lorsqu'il existe, il délègue même plusieurs de ces membres. C'est à ce type que se rattachent le régime allemand de 1920, ainsi que les régimes autrichien et tchéco-slovaque ;

b) Les régimes basés sur l'existence d'organes mixtes composés en nombre égal ou non, de représentants du personnel et de représentants des employeurs, et n'ayant aucun prolongement au sein des organes de gestion : ce sont les régimes anglo-saxons ainsi que les régimes soviétique et national-socialiste dans lesquels cependant, la représentation patronale au conseil mixte est limitée à la présence du chef d'entreprise qui y exerce généralement les fonctions de président (1) ;

c) Les régimes qui, sans créer d'organes spéciaux dans les entreprises où existent déjà des organes collégiaux de gestion, font admettre dans ceux-ci les représentants du personnel au même titre et avec les mêmes droits que les représentants des propriétaires, et qui, dans les entreprises dépourvues de conseils de gestion (entreprises individuelles), instituent de tels conseils pour y faire participer effectivement le personnel à la gestion. — Nous savons que, parmi les expériences faites jusqu'à présent, seule la république fasciste a tenté celle d'un tel régime.

A cette première classification, on peut en joindre une seconde permettant de distinguer des autres, les institutions qui ne se bornant pas au stade de l'entreprise, sont prolongées par une organisation d'ensemble, soit limitée dans son objet à une question particulière, comme en Angleterre soit, au contraire, débordant largement le champ d'activité des organes primaires agissant au sein de l'entreprise et embrassant la totalité des problèmes économiques ou sociaux, comme ce devait théoriquement être le cas de l'Allemagne de Weimar, et comme c'est effectivement celui de la Russie.

Cette dernière distinction pose une question de fond qui nous amène à envisager les différents degrés dans les attributions et les pouvoirs donnés au personnel par les divers régimes étudiés. Certains

(1) Sur la distinction entre conseils d'entreprises et d'établissements., Cf. note infra.

d'entre eux n'ont réalisé ou ne réalisent encore actuellement la participation à la gestion que dans une mesure fort éloignée du point limite que nous savons être la cogestion, et ne rentrent qu'à peine dans le cadre que nous avons proposé au début de cet ouvrage. D'autres, au contraire, accordent ou ont accordé au personnel une indiscutable participation à la gestion ou un droit de contrôle sur celle-ci, suffisamment important pour que son influence sur la gestion de l'entreprise puisse être déterminante. — A la diversité des formes correspond donc la diversité des fonctions. En effet, d'une façon générale, la participation du personnel à la gestion nous a paru être d'autant plus étendue que la représentation du personnel dans les conseils de gestion était plus large : l'exemple le plus caractéristique à cet égard est celui de l'expérience italienne qui, pour certaines catégories d'entreprises au moins, est la seule à avoir pratiquement réalisé un régime de cogestion (1) et qui s'en est le plus rapprochée en ce qui concerne les autres catégories d'entreprises. — L'examen des autres expériences amène à cette constatation presque symétrique de la première, que la compétence du personnel est d'autant plus importante que la représentation des employeurs est moindre dans l'organe représentatif du personnel, et que celui-ci présente, de ce fait, d'autant moins l'aspect d'une institution « paternaliste » (2). C'est pourquoi nous avons pu voir par exemple, que certaines attributions d'ordre économique, commercial ou même financier entraient dans la compétence des conseils d'entreprises allemands de 1920, alors que les conseils ou les commissions mixtes anglo-saxons avaient ou ont encore leur compétence bornée aux questions techniques de rendement industriel et dans une certaine mesure seulement, aux conditions de travail (3).

(1) Car on ne saurait considérer comme tel le système empirique de gestion qui a sévi dans les entreprises russes au début du régime soviétique, et dont on peut dire qu'il fut, en faveur du personnel, un système de gestion unilatérale dans laquelle, lorsqu'il était encore là, le patron n'avait pas même la possibilité de s'immiscer.

(2) On aboutit à la même constatation en distinguant les régimes légaux des régimes spontanés.

(3) On a parfois opposé les conseils d'entreprises aux conseils d'établissements en prétendant que seule la représentation du personnel au stade de l'unité économique de production, dans un conseil d'entreprise, permet au personnel de participer réellement à la gestion alors que sa participation n'est qu'illusoire lorsque cette représentation est organisée par établissement, c'est-à-dire au stade de l'unité technique de production. Cette distinction nous semble trop nette : il convient d'éliminer d'abord le cas où les conseils d'établissements ne sont pas autonomes et dépendent d'un conseil supérieur d'entreprise à la constitution duquel ils donnent lieu, et également le cas où conseil d'entreprise et conseil d'établissement ne font qu'un par suite de l'unité organique de l'entreprise. En dehors même de ces cas, la distinction entre conseils d'entreprises et conseils d'établissements nous semble relever d'une différence de degré plutôt que d'une différence de nature : Nous croyons, en effet, que la participation à la gestion peut revêtir des aspects fort divers (Cf. chap. prélim.) et que si elle peut s'exercer de façon incon-

Deux constatations nous restent encore à faire, l'une concernant le rôle des cadres, l'autre celui des syndicats. Le rôle des cadres nous est apparu nul dans la plupart des régimes analysés : seuls les législateurs soviétique et fasciste se sont préoccupés de faire aux cadres la place à laquelle ils ont droit, et de prévoir leur représentation aux conseils du personnel ; et on sait notamment quelle importance la Russie, sous l'impulsion de Staline, a accordé à la formation et à l'influence des cadres. Mais les autres expériences étrangères montrent à cet endroit une sérieuse lacune que la loi française actuelle, pourtant inspirée en partie de certains régimes étrangers, se devait d'éviter. Nous aurons à voir dans quelle mesure elle l'a fait.

Quant aux syndicats, l'évolution subie par leur attitude a été à peu près identique dans toutes les expériences : montrant de la méfiance et même de l'hostilité, au début, contre des organismes qui, dans certains cas, avaient pu être créés pour contrebattre leur influence, comme aux Etats-Unis, ou qui, parfois, sans intention originelle, s'étaient montrés pratiquement leur rivaux, comme en Russie, les syndicats agissent bientôt de façon à englober ces organes dans leur sphère d'influence et à en faire soit des noyaux syndicaux autonomes, comme dans l'Allemagne de Weimar, soit des organes primaires décentralisés des syndicats comme en Russie ; même dans les pays anglo-saxons, le rôle joué par les syndicats dans les organes représentatifs du personnel grandit avec le temps jusqu'à devenir, en Angleterre, de premier plan. — On doit, il est vrai, ajouter à cela que, généralement, le législateur ou l'initiateur, fort soucieux d'obtenir une réussite qu'il savait impossible sans l'appui ou, au moins, la neutralité des syndicats, fit en sorte que leurs droits acquis fussent préservés, et leur permit même d'exercer leur influence sur les nouvelles institutions, soit en leur donnant le droit de présenter les candidats aux élections pour la constitution des conseils représentatifs du personnel, soit même en leur assurant une représentation effective et directe au sein de ces conseils. Cette prépondérance octroyée autant qu'acquise des syndicats sur les organes de la participation du personnel à la gestion, a fait le plus souvent dépendre de leur action ultérieure le succès ou l'échec de cette institution : nous savons, en effet, que le succès de l'expérience anglaise actuelle est dû en grande partie à l'effort et à la bonne volonté des Trade-Unions ; nous savons également que si l'expérience américaine dans sa phase récente a pu donner les résultats escomptés, c'est à la neutralité bienveillante des syndicats qu'elle le doit ; que les syndicats allemands avaient tourné

testablement plus étendue et plus facile au stade même de l'entreprise, elle peut néanmoins exister au stade l'établissement, l'exemple allemand est là pour nous le montrer. Il ne semble donc pas qu'en cette matière du moins, on puisse lier strictement la fonction à l'organe par l'intermédiaire duquel elle s'exerce le mieux et le plus facilement.

à leur profit l'application de la loi de 1920 dont ils avaient d'ailleurs influencé la rédaction, mais aussi que c'est à leur modération que l'institution dut, malgré tout, de conserver son caractère viable ; nous savons enfin, en sens contraire, comment l'intransigeance révolutionnaire des syndicats luxembourgeois assura l'échec d'une loi qui leur était pourtant fort avantageuse.

Nous verrons que les mêmes problèmes généraux dont les solutions bonnes ou mauvaises, nous ont amené à faire les quelques constatations précédentes, se sont posés également lors de l'élaboration de la loi française dont nous pourrions bientôt aborder l'étude et voir ainsi dans quelles mesures respectives elle a adopté les solutions étrangères, ou créé des solutions originales.

TROISIEME PARTIE

Vers une nouvelle expérience française

L'exemple des institutions étrangères d'une part, et d'autre part l'échec des solutions classiques jusqu'ici adoptées en France pour faciliter l'émancipation des travailleurs et les élever au-dessus de leur tâche amenèrent le Gouvernement provisoire à tenter une réforme importante concernant les rapports des patrons et des travailleurs au sein de l'entreprise, et accordant à ceux-ci des droits pour l'obtention desquels il leur fallait jusqu'à présent, soit posséder une part de propriété de l'entreprise, soit, éventuellement être employé dans une entreprise du secteur public.

Cette réforme, inspirée sans doute des réalisations étrangères, n'en procède pas moins directement, en France, de tout un mouvement d'idées, de revendications et même de toute une série de réalisations légales dont la progression logique ne pouvait manquer, tôt ou tard, d'aboutir à l'institution du régime actuel.

C'est pourquoi, avant d'étudier de près le texte qui vient de l'établir, nous allons essayer de passer brièvement en revue les idées, les projets, les textes et les faits, qui sans appartenir, proprement, au corps de notre sujet, constituent néanmoins comme la genèse de l'ordonnance du 22 février 1945.

CHAPITRE PREMIER

Les origines françaises du régime institué par l'ordonnance du 22 février 1945

SECTION I

LE MOUVEMENT SYNDICAL EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION A LA GESTION ET LES PREMIERS PROJETS AUXQUELS IL DONNA LIEU

§ 1. — *NAISSANCE*

DE L'IDEE DE PARTICIPATION INCONDITIONNELLE ET L'ATTITUDE SYNDICALE

En France, l'idée de faire participer les travailleurs à la gestion de leurs entreprises, a sa source dans les thèses du socialisme doctrinal du dix-neuvième siècle, concluant à l'abolition du salariat et à l'émancipation des travailleurs par la suppression de l'entreprise capitaliste. En général, et à part les associationnistes qui, nous l'avons vu, plaçaient la réforme sociale dans l'accession légale des travailleurs à la propriété des moyens de production, les doctrinaires socialistes n'indiquaient aucun moyen de transition entre le régime existant et le régime préconisé, ce qui impliquait, pour instituer ce dernier, le rejet de toute méthode progressive, et la nécessité du recours à la violence. Mais l'ébranlement social causé par la guerre, en plaçant dans le domaine des réalisations légales possibles la participation inconditionnelle des travailleurs à la gestion des entreprises et de l'économie en général, fournit un moyen de transition que la majorité modérée de la Confédération Générale du Travail se mit en de-

voir d'imposer à sa minorité extrémiste, partisane des moyens violents et de la lutte des classes à outrance et sans trêve.

C'est pourquoi M. Jouhaux reprenant d'ailleurs une célèbre comparaison de Charles Gide, déclarait dès 1916 :

« La fin de la guerre doit marquer l'avènement de la démocratie économique. On paiera la classe ouvrière de son large tribut à la défense nationale en lui donnant sur le plan économique, des droits identiques à ceux que le suffrage universel lui a accordés sur le terrain politique ».

Quelque temps plus tard, le même Léon Jouhaux précisait sa pensée dans la préface d'un de ses ouvrages (1) :

« Et c'est maintenant que se pose notre revendication principale qui doit dominer toutes les autres, celle qui constitue la pierre d'assise de notre activité de demain, condition de notre développement vers le bien-être, la conquête, pour le travail, du droit de discuter à égalité de puissances pour déterminer les conditions de salaires fixes et les formes de labeur auxquelles seront soumis les travailleurs... L'heure a sonné pour que, dans ce pays, la vieille situation antagoniste et contradictoire de l'égalité politique et de l'infériorité économique des travailleurs fasse place à un ordre nouveau ».

L'effort en vue de l'institution d'une telle « démocratie économique » semblait impliquer l'abandon du principe de la lutte des classes ; il n'en était rien, cependant, et les syndicalistes entendaient rester fidèles à la ligne de conduite fixée notamment à cet égard par la fameuse charte d'Amiens (2). Le but de la collaboration avec le patronat, ainsi exigée, plutôt qu'offerte, était de permettre au prolétariat de faire son apprentissage à son contact afin d'être en mesure, le moment venu, de remplir les fonctions auxquelles les appelleraient la future organisation de la production que le but de la C.G.T. était désormais d'instaurer progressivement, en dehors de toute violence. L'un des moyens d'atteindre le plus sûrement et le plus tranquillement ce but était donc de faire du capital, à son insu, son propre fossoyeur. C'est l'idée qu'on trouve exprimée sous des formes peu différentes dans divers congrès fédéraux d'après-guerre. En août 1919, le congrès de la fédération postale, notamment, l'exprimait fort clairement après avoir prôné l'institution d'une collaboration permanente et égalitaire par l'intermédiaire de comités techniques ou de commissions de travail :

« Seule la collaboration pourra entraîner le prolétariat au maniement des rouages délicats de la machine qu'il devra manier plus tard sans le concours des employeurs. Par la collaboration, l'employé fait l'apprentissage de producteur indépendant. C'est la première prise de possession

(1) « Léon Jouhaux et Henry Prété » : « La houille blanche ; une solution ouvrière », 1937.

(2) « La C.G.T. groupe en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ».

de la part de gestion qui revient au travail : La collaboration c'est pour nous le premier acte de la lutte des classes ».

Mais pour la majorité des syndicalistes, la « lutte des classes » ne devait plus engendrer le désordre : c'est ce que le comité national de la C.G.T. affirmait au mois de mai 1919 en ces termes significatifs :

« Comme héritiers directs du capitalisme, notre devoir est d'aller au progrès, à la perfection de l'outillage, au développement complet de notre puissance de production. Une révolution qui s'étabit sur une force de production vit et résiste victorieusement à tous les retours offensifs des mouvements réactionnaires. Une révolution qui doit faire revivre le goût du travail est organiquement affaiblie ».

Et cette révolution elle-même, encore si volontiers citée par habitude n'était plus, alors, aux yeux des dirigeants syndicalistes qu'une image édulcorée de la révolution brutale des socialistes marxistes repoussée par L. Jouhaux comme « aboutissant à la famine ». Pour lui, et ces quelques mots résument parfaitement la position de la question qui nous occupe ici par rapport au problème social général auquel la rattachaient les syndicalistes,

« La révolution c'est le long processus d'évolution qui, peu à peu, pénètre un système, l'action qui a sapé un régime et qui, dans le sein même de ce régime, a constitué l'organisme nouveau qui lui succédera ».

Bien que proclamant à chaque occasion la nécessité d'une telle institution, la C.G.T. n'avait pas de plan précis concernant la participation à la gestion au sein même des entreprises. Dans le « programme minimum » du mois de décembre 1918 et au congrès national de Lyon, un an après, elle se bornait à revendiquer une place dans la gestion économique du pays par l'intermédiaire d'un conseil économique national (1), dont elle préconisait la création, et à demander la « nationalisation industrialisée » des grands services publics, suivant des modalités qui furent déterminées quelque temps après et que nous connaissons déjà. — Rien n'était dit de ce que devait être l'organisation interne des entreprises. Cependant, on pouvait se faire une idée de l'opinion de la C.G.T. sur ce point, d'après l'attitude qu'elle manifesta à deux reprises et à quelques années de distance à propos du projet Millerand sur le règlement amiable des conflits du travail par l'intermédiaire de délégués du personnel et surtout, pendant la guerre, lors de l'institution effective d'un tel système dans les usines

(1) Selon la requête présentée par la C.G.T. à M. Clémenceau à la fin de 1918, le conseil économique national devait comprendre cinq éléments : des chefs d'industrie, et des travailleurs représentant respectivement les organisations patronales et ouvrières, des conseillers techniques, des délégués du Gouvernement et des « personnalités compétentes en matière de Droit et d'économie politique ». — On sait comment, devant l'inertie du Gouvernement, la C.G.T. décida de créer un conseil économique du travail avec le concours des fédérations de coopératives de consommation, de fonctionnaires et de techniciens.

Cf. « La C.G.T. et le mouvement syndical » 1925.

travaillant pour la défense nationale (1) : dans ces deux cas, en effet, la C.G.T. prétendit que les délégués devaient être les mandataires des syndicats ; le régime de 1917 interdisant formellement une telle interprétation, la C.G.T. le considéra comme une duperie et comme un moyen d'écarter d'elle le prolétariat des usines, bien que fût formellement reconnu aux syndicats le droit d'établir des listes de candidats et d'être en relations avec les délégués.

§ 2. — LES PREMIERS PROJETS DE COMITES D'USINES

A. — Le projet de la Fédération des Métaux.

Si, en dehors de prises de position occasionnelles, la confédération n'avait nullement envisagé plus avant l'organisation du rôle du personnel dans l'entreprise même, l'une de ses plus importantes fédérations, la fédération des métaux avait dès le début de 1921 préparé un projet en ce sens, qu'elle présenta pour acceptation à l'organisation patronale correspondante, l'« Union des industries métallurgiques et minières ». La fédération demandait la création, dans chaque entreprise, d'une commission ouvrière élue par le personnel syndiqué et agissant sous la responsabilité du syndicat. La mission de cette commission devait être de contrôler le respect des lois de protection ouvrière, d'examiner les mesures prises en vue de faire respecter la discipline et de les approuver, de contrôler l'embauchage ainsi que l'application des conditions de salaires (2). Ce projet, on le voit, ne tenait nullement à faire obtenir aux travailleurs une véritable participation à la gestion ; il ne bouleversait en rien le fonctionnement économique et financier de l'entreprise.

Il fut cependant refusé par l'Union dans une réponse qui eût été plus justifiée, s'il s'était agi d'une véritable revendication de co-gestion (3). Après un second échange de lettres, un autre projet vit le jour dans le courant de 1921 qui préconisait, toujours sous la responsabilité des syndicats, la création de commissions syndicales de contrôle et d'application des « conventions du travail ». Ces commissions devaient être composées de délégués élus par le personnel syndiqué à raison de un par catégorie professionnelle avec un minimum de trois membres par commission. Les attributions de ces commissions consistaient surtout en un contrôle de toutes les « règles syn-

(1) Cf. *infra*.

(2) Cf. B.I.T. Et et Doc. « Une demande de contrôle ouvrier en France » 1921.

(3) . . . « La propriété d'une entreprise, celle de toute entreprise humaine exige qu'elle soit conduite par une autorité responsable et, par conséquent maîtresse de ses décisions ; il faut que, dans toute organisation humaine, la fonction du chef soit effectivement exercée . . . Installer à côté du chef responsable qui peu et doit s'entourer de conseils, un pouvoir à plusieurs têtes, serait ruiner l'industrie elle-même et condamner la nation tout entière à la misère ».

dicalement délibérées ». A part certaines dispositions concernant les sanctions disciplinaires qui ne devaient être prononcées qu'après examen et approbation d'un conseil de discipline paritaire, aucun droit de décision n'était laissé à la commission, dont les revendications éventuelles devaient faire l'objet d'un rapport mensuel envoyé au syndicat, lequel les transmettait, le cas échéant, au patron.

Le second projet n'aboutit pas plus que le premier, mais tous deux, confirmant en cela les réactions de la C.G.T. elle-même, montrent à quel point, dès l'origine du mouvement en faveur de la démocratisation de l'entreprise, les syndicats entendaient s'identifier aux travailleurs pour assurer d'autant mieux leur mission de protection, en même temps que pour accroître leur influence et leur prestige.

B. — Les projets catholique et communiste.

La C.G.T. et les fédérations affiliées, pour être à l'origine de l'idée de participation à la gestion, ne furent pas les seules à la défendre et à revendiquer une certaine démocratisation de l'entreprise. L'Union d'études des catholiques sociaux, lesquels avaient formellement désapprouvé la réponse de l'Union métallurgique et minière au projet de la Fédération des métaux, recommandait, en effet, tout en reconnaissant la nécessité d'une direction unique, l'institution légale et progressive de conseils d'usines mixtes chargés d'étendre le champ d'application des conventions collectives, de rédiger le règlement d'atelier, de résoudre les difficultés posées par l'application du contrat de travail, et de donner des avis sur l'organisation technique et le rendement du travail. Mais cette participation assez restreinte à la gestion ne devait pas, était-il précisé, « dégénérer en parlementarisme d'usine ».

Par ailleurs, un projet complet de contrôle ouvrier fut élaboré par la commission centrale des comités syndicalistes révolutionnaires quelques temps avant la constitution de la C.G.T.U. : ce projet assez complexe préconisait d'une part, l'élection d'un délégué par atelier, chargé de contrôler la formation du prix de revient et de transmettre les réclamations à un comité d'usine dont les membres devaient être choisis par le syndicat parmi un certain nombre de personnes élues et présentées dans ce but par l'assemblée générale des ouvriers ; mais, de plus, le comité d'usine devait désigner dans chaque atelier un contrôleur et un commissaire aux prix chargés de surveiller les délégués d'atelier, qui, eux-mêmes, devaient former une commission chargée de contrôler le comité d'usine (1).

(1) Cf. R. Picard, op. cit. p. 90 à 95 et « L'Humanité » des 14-15-17 juillet 1921.

C. — Le projet de l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs.

En raison de la pression exercée par les milieux syndicaux en vue de l'institution de la participation à la gestion, en raison aussi de l'échec de la loi de 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière et du succès relatif rencontré en Angleterre par le plan Whitley, l'association nationale pour la protection légale des travailleurs étudia la question en 1919 et 1920, et sur le rapport de F. Fagnot, émit une série de vœux concernant l'institution de comités mixtes dans les entreprises employant plus de 50 personnes.

Ces comités devaient être composés de mandataires du chef d'entreprise, de représentants des techniciens et de représentants des employés et ouvriers élus par leurs collègues respectifs, sous certaines conditions d'âge (25 ans) et d'ancienneté (2 ans) (1). Les réunions des comités devaient avoir lieu mensuellement ou à la demande du tiers de leurs membres. — Leurs attributions concernaient d'une part, les « questions techniques et commerciales », d'autre part, « les questions ouvrières ». Au point de vue « technique et commercial », les comités devaient donner leur avis sur les méthodes et les procédés de travail, l'installation et la transformation de l'outillage, les encouragements aux inventions, le développement du rendement et des ventes, l'étude des débouchés, les questions douanières, l'examen comparatif des produits concurrents. — Au point de vue « ouvrier », leurs attributions, toujours consultatives, concernaient la fixation du taux maximum des salaires, la détermination des tarifs aux pièces et des primes diverses, la fixation de la durée de la journée de travail, l'élaboration du règlement d'atelier, la discipline, le rendement de la main-d'œuvre, l'exécution des conventions collectives, l'examen des réclamations du personnel et des différends d'ordre collectif.

Les questions financières, les nominations aux emplois, les renvois et l'embauchage devaient échapper à la compétence des comités. Le projet prévoyait, en outre, un mode de règlement des conflits non résolus par l'intermédiaire des comités : ils devaient, dans ce cas, être portés devant les conseils consultatifs du travail, organismes

(1) Le choix des délégués par les syndicats, préconisé par certains pour assurer à la réforme l'efficacité sociale nécessaire, avait finalement été repoussé sur le motif que, s'agissant de régler des questions intéressant directement l'entreprise, et non de fixer les conditions générales du travail dans une profession, c'était aux membres de l'entreprise et à eux seuls qu'il devait appartenir d'élire leurs délégués. Le rôle des syndicats devait se borner à faciliter et même à provoquer la constitution des comités mixtes dans les entreprises récalcitrantes. Mais les droits des syndicats étaient formellement sauvegardés, les questions ouvrières posées par les comités ne devant être résolues qu'en accord avec les conventions collectives, auxquelles, de plus, les accords intérieurs de l'entreprise ne pouvaient être opposables.

Cf. Fagnot « La part du travail dans la gestion des entreprises » tome I.

prévus par un texte de 1908 (1), jamais créés en fait et dont l'Association aurait voulu faire une institution analogue aux conseils de districts du plan Whitley. Le régime ainsi préconisé devait être facultatif, sauf pour les services industriels de l'Etat, des départements et des communes, pour les entreprises subventionnées et pour les entreprises concessionnaires.

Tels furent en l'espace de deux ans à peine, les principaux projets suscités par la naissance du mouvement syndical en faveur de la démocratisation de l'entreprise et de l'atelier. Le législateur fut loin d'adopter les solutions préconisées ainsi par les milieux les plus divers, mais son œuvre, pour rester assez éloignée des revendications des syndicats, n'en suivit pas moins une ligne parallèle à la courbe de leur influence politique et de leur autorité professionnelle. C'est pourquoi, nous allons le voir, les questions de représentation ouvrière restèrent en sommeil durant la mise en veilleuse des revendications syndicales privées de l'autorité nécessaire par suite de la division de la grande centrale en deux organisations rivales, et du fait de la désaffection des masses à leur égard qui s'ensuivit ; c'est pourquoi, en sens inverse, l'unité reconstituée après un schisme de quinze ans devait donner un regain d'efficacité à des revendications désormais soutenues devant le législateur par le Gouvernement lui-même.

SECTION II

LES REGIMES SUCCESSIFS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES, EN FRANCE, DE 1917 A 1945 (2)

§ 1. — L'INSTITUTION DE DELEGUES OUVRIERS D'ATELIERS DANS LES ETABLISSEMENTS TRAVAILLANT POUR LA GUERRE

Lorsqu'à la fin de 1916, les conflits industriels devenus trop nombreux pour être résolus par les seuls contrôleurs de la main-d'œuvre,

(1) Cf. *infra*.

(2) Antérieurement à la guerre de 1914, deux textes seulement s'étaient efforcés d'accorder au personnel des entreprises un certain droit d'initiative, sur les questions fort limitées et fort spéciales, concernant respectivement la sécurité et la conciliation. Le premier de ces textes est la loi du 8 juillet 1890 qui institua des délégués à la sécurité dans les mines, élus par les mineurs et chargés d'examiner les conditions de sécurité de l'hygiène d'enquêter sur les circonstances des accidents, et de signaler les infractions à certaines dispositions légales de protection des travailleurs. En 1938 fut prise une nouvelle disposition tendant à obtenir des délégués mineurs un rapport sur des suggestions en vue de favoriser le développement de la production. Une ordon-

risquèrent de nuire au développement normal de la production de guerre, le Gouvernement fut amené à prendre deux ordres de mesures, les premières en vue d'enrayer les conflits déjà nés, les secondes, en vue d'en empêcher la naissance, afin d'assurer ainsi la continuité de l'effort industriel de guerre.

Nous n'insisterons pas sur le décret du 17 janvier 1917 dont les dispositions n'intéressent pas directement notre sujet puisque la pro-

nance du 24 Mars vient de rétablir le principe de l'élection des délégués, auquel un décret du 29 Septembre 1939 avait substitué, pour la durée de la guerre, celui de la désignation par le ministre. (Un régime à peu près identique de délégués à la sécurité fut institué par la suite dans la marine et l'aviation marchandes ainsi que dans les chemins de fer).

— Le second texte envisagé est la loi du 27 Décembre 1892 concernant la conciliation et l'arbitrage des conflits ; encore n'instituait-elle aucun organisme permanent. Elle organisait une procédure de conciliation pouvant être mise en mouvement par les salariés ou les employeurs indifféremment ; cette procédure se déroulait devant le juge de paix qui réunissait les parties en un comité de conciliation et, si l'accord ne pouvait se faire, les invitait à désigner un arbitre, dont la sentence, d'ailleurs n'était par obligatoire.

Par ailleurs, bien avant qu'il ait été décidé d'accorder aux salariés des droits plus importants et une représentation plus générale auprès de leurs employeurs, au sein de l'entreprise, le législateur avait déjà opéré entre eux un rapprochement, sur le plan régional ou local, par l'intermédiaire d'organismes composés paritairement d'employeurs et de salariés élus, et destinés à concilier ou à juger, les différends susceptibles de s'élever entre patrons et employés à l'occasion du contrat de louage : ces organismes dont les premiers furent créés sous l'Empire, sont les conseils de prud'hommes actuellement encore régis par une loi du 27 Mars 1907. — Par la suite, l'idée qui avait inspiré cette création fut aussi à l'origine de deux textes, le décret du 17 Septembre 1900 et la loi du 17 Juillet 1908, ayant tous deux pour but l'institution des conseils régionaux locaux nommés respectivement « conseils du travail » et « conseils consultatifs du travail » et dont la composition et les attributions étaient sensiblement identiques. A ces conseils devait échoir en 1915 (loi du 10 juillet) la fonction de déterminer le salaire minimum vital des ouvriers travaillant à domicile, la même loi prévoyant d'ailleurs qu'à défaut pourraient être institués dans chaque chef-lieu, un comité d'expertise et un comité de salaires, composés paritairement de patrons et d'ouvriers nommés par les conseils de prud'hommes du département.

— La même préoccupation de rapprocher les employeurs des salariés, accentuée par l'action revendicatrice des syndicats, amena également le législateur à accorder un rôle important aux représentants des organisations de travailleurs, non plus seulement sur le plan régional, mais aussi sur le plan national : c'est ainsi que, fondé en 1891, le conseil supérieur du travail se vit adjoindre dès 1899 une représentation en nombre égal de patrons et d'ouvriers, élus par leurs organisations respectives ; il en fut de même en 1925, lors de la constitution du conseil national économique ; de même encore, pour la composition du conseil national de la main-d'œuvre. — A l'échelon régional ou local, il fut fait droit aux revendications syndicales par l'admission de représentants des travailleurs aux côtés de ceux des employeurs dans les comités locaux de l'enseignement technique, dans les commissions du coût de la vie, dans les bureaux de placement paritaires, etc...

— Et nous n'insisterons pas en ce qui concerne l'organisation internationale du travail, sur la place importante occupée à côté des représentants patronaux et à égalité avec eux par les délégués des organisations ouvrières tant à la conférence internationale du travail qu'au conseil d'administration du B.I.T.

cédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire qu'il instituait dans les usines relevant du ministère de l'armement se déroulait, non dans l'entreprise, mais à l'échelon régional, par l'intermédiaire d'un comité composé par parties égales de représentants patronaux et de représentants ouvriers, et dont les sentences obligatoires pouvaient avoir leurs dispositions étendues à d'autres établissements. Mais le décret du 17 janvier ne devait s'appliquer qu'au « règlement des différends collectifs entre patrons et ouvriers libres de toute obligation militaire », les conditions de travail des mobilisés « continuant d'être fixées, comme précédemment, par les soins du contrôle de la main-d'œuvre ». Les contrôleurs de la main-d'œuvre étant les inspecteurs du travail militarisés, le décret marquait donc par là que les ouvriers mobilisés dépendaient exclusivement de l'autorité militaire. Une grande partie du personnel des usines se composant d'ouvriers mobilisés, la résolution des conflits nés à leur propos ou de leur chef restait donc aussi difficile, si bien qu'il fut nécessaire, à la fois d'éviter autant que possible la naissance de ces conflits, et en tout cas de prévoir pour leur solution amiable, un régime commun aux deux catégories du personnel.

Pour ce faire, le ministre de l'armement s'inspira de la solution imposée par Waldeck-Rousseau dans la sentence d'arbitrage qui mit fin à la grève du Creusot en 1899, et dont les principes furent repris l'année suivante, dans un projet de loi Waldeck-Rousseau-Millerand tendant à instituer un système de conciliation et d'arbitrage, basé sur la création d'une délégation permanente d'ouvriers élus représentant les salariés auprès de l'employeur et, en dehors même des cas d'urgence, conférant périodiquement avec lui ou son représentant. (1) Et le ministre eut d'autant moins de peine à s'orienter vers une solution de ce genre, qu'à ce moment déjà, nous le savons, les syndicats avaient commencé leur campagne de revendications en faveur de la démocratisation de la direction économique en général, et de la gestion des entreprises en particulier, espérant bien, sur l'un et l'autre plan, être les mandataires tout désignés du prolétariat.

Cependant le ministre de l'armement Albert Thomas ne procéda pas par voie de réglementation impérative, mais se contenta d'exercer une pression sur les chefs d'entreprises par l'intermédiaire des contrôleurs de la main-d'œuvre auxquels furent adressés à ce sujet une série de circulaires. Dans la première de ces circulaires, datée du 5 février 1917, Albert Thomas déclarait :

« Je suis convaincu que bien des incidents auraient été évités si tous les industriels avaient entretenu avec les ouvriers des rapports réguliers, et à ce point de vue, je regrette que le système des délégués du person-

(1) Il est à noter qu'un certain nombre d'entreprises (17 d'après l'office du travail) avaient adopté un tel système de représentation ouvrière dès avant la guerre.

nel, qui ont avec les Directions des conférences périodiques, ne soit pas appliqué plus généralement... Il est dans l'intérêt commun des industriels et des ouvriers que des relations régulières s'établissent entre eux. Le mécontentement et les regrettables malentendus qu'il engendre ont, en effet, le plus souvent leur origine dans l'ignorance ou se trouvent les intéressés de leurs intentions réciproques ». (1)

Ce texte montre nettement le souci du ministre de supprimer les conflits, plus que de prévoir une nouvelle procédure pour leur solution (2). Mais cette circulaire ne faisait qu'appeler l'attention des contrôleurs sur l'intérêt de l'institution ; l'agitation et les grèves persistant, les circulaires suivantes prirent un caractère plus impératif et invitèrent les contrôleurs à intervenir auprès des établissements de leur ressort en faveur de la création de délégations du personnel, indiquant même les règles et la procédure possible pour l'élection des délégués (circulaires des 17 mars et 24 juillet). Mais la circulaire la plus importante fut celle du 5 septembre 1917, dans laquelle le ministre, reprenant les solutions d'un accord intervenu en sa présence entre la direction et les représentants du personnel des usines Renault, déclarait :

« Chez certains, le souci dominant paraît être de faire du délégué d'atelier un simple intermédiaire dont l'intervention ne serait d'ailleurs pas obligatoire pour la transmission des réclamations individuelles formulées par les ouvriers.

« En sens inverse, dans les milieux ouvriers, le délégué d'atelier est souvent considéré comme un véritable mandataire dont l'action ne doit pas se borner aux questions intéressant l'atelier qu'il représente, mais qui doit intervenir dans les questions plus générales concernant l'ensemble de l'usine. C'est pourquoi l'on demande parfois que l'ensemble des délégués d'une usine puisse élire à son tour une commission de délégués qui serait appelée à examiner les différends qui n'ont pu être résolus séparément dans chaque atelier. Cette commission de délégués jouerait en somme vis-à-vis de l'industriel le rôle d'une délégation syndicale.

« Il y aurait là à mon sens un assez grave danger à donner d'emblée ce caractère à l'institution des délégués. Loin de réaliser le développement des rapports de confiance dans l'intérieur de l'usine, elle risquerait alors de soulever de fréquents conflits et d'autre part, elle irait à l'encontre du bon fonctionnement et du développement des institutions syndicales, qui ont leur rôle comme les délégués d'atelier ont le leur. Que les syndicats se préoccupent du choix des délégués, qu'ils fassent dans ce sens une propagande auprès de leurs adhérents, qu'ils se trouvent en relation avec les délégués d'atelier qui font partie de leurs organisations,

(1) Rapporté par H. Dubreuil « Employeurs et salariés en France » 1934 p. 48.

(2) Toutefois, les contrôleurs étaient invités à s'inspirer des idées ainsi exprimées dans leurs relations avec le **personnel civil** des établissements. Cette distinction fut supprimée dans les circulaires suivantes.

c'est là une pratique tout à fait normale, mais il ne faut pas perdre de vue que les délégués d'atelier ont un rôle propre, nettement distinct du rôle des délégations syndicales et par là même d'une importance suffisante.

« C'est aux délégués d'atelier qu'il appartient d'étudier les réclamations individuelles qui, dans chaque atelier, n'ont pu recevoir satisfaction, c'est à eux que revient le soin de les transmettre aux patrons, de les expliquer et de les discuter, d'intervenir dans les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application des tarifs de salaires, des mesures d'hygiène et de sécurité.

« Mais les industriels et les ouvriers que j'ai consultés sont d'accord pour considérer que les délégués peuvent encore faire une œuvre féconde dans deux domaines. D'une part, dans les questions d'organisation technique du travail, le délégué peut être l'intermédiaire de ses compagnons de travail pour signaler à la direction des méthodes, des procédés ou des dispositifs nouveaux permettant de rendre le travail plus productif, de mieux utiliser l'outillage, d'économiser les matières premières, de diminuer la fatigue de l'ouvrier, etc.

« D'autre part, le délégué peut devenir l'interprète indispensable du personnel d'un atelier pour signaler à la direction certaines situations dans lesquelles la dignité de l'ouvrier se trouverait atteinte.

« Trop souvent dans une population aussi sensible et aussi soucieuse de ses droits que la nôtre, des mouvements n'ont d'autre origine que la maladresse de certains agents subalternes de l'usine et leurs manquements au respect de la dignité du travailleur. Le délégué peut par son intervention auprès de la direction éviter ces incidents.

« Ainsi, l'action du délégué s'exerce uniquement pour l'atelier qui l'a élu, mais elle est, en même temps, assez vaste et assez large pour qu'elle puisse apporter vraiment à la direction de l'usine, l'écho de la vie collective de l'atelier dans ses manifestations multiples ».

Les conceptions qui firent écrire ces lignes à Albert Thomas doivent être rapprochées de celles qui firent naître la représentation ouvrière aux Etat-Unis, vers la même époque : elles leur ressemblent étrangement, tant par l'extension du rôle des délégués envisagée par le ministre vers les questions d'« organisation technique du travail », que par l'importance reconnue au point de vue moral, à « la maladresse de certains agents subalternes » dont nous avons vu que les conséquences nuisibles avaient pu être pour de nombreux employeurs américains la cause déterminante de l'institution de conseils d'usines dans leurs entreprises. Mais surtout, cette circulaire nous renseigne sur la façon dont patrons et ouvriers avaient respectivement envisagé l'institution, les uns minimisant son rôle, les autres au contraire, l'élargissant. Elle nous confirme également la manière dont les syndicats concevaient le rôle des délégués qu'ils assimilaient à de simples mandataires ; nous savons déjà quelle contrariété les termes nets de cette lettre devaient apporter aux milieux syndicaux. Enfin

le ministre semblait y redouter les effets éventuels de l'installation de commissions de délégués dont la compétence s'étendrait à toute l'usine (1) : cette crainte, autant que par le désir de ne pas nuire au « bon fonctionnement et au développement des institutions syndicales », semble motivée par la connaissance que pouvait déjà avoir le ministre, des premiers résultats de l'expérience des soviets d'usines en Russie.

Les choses changèrent peu à la suite de la circulaire du 5 septembre : les comités de délégués, notamment, dont le ministre déconseillait formellement l'institution, se maintinrent, et il s'en constitua même de nouveaux, notamment aux usines Renault (2) ; les conditions d'élection (3), les attributions, le statut des délégués, le fonctionnement de l'institution différèrent assez sensiblement d'une entreprise à l'autre selon l'enthousiasme du personnel, selon l'influence et l'humeur des syndicats, selon, aussi, la bonne ou la mauvaise volonté des patrons.

Quoique qu'il en fût, tantôt utile, tantôt nocive, l'institution connut un certain succès apparent puisque 347 établissements l'adoptèrent, mais temporaire, puisque trois ans après la fin de la guerre, 62 établissements seulement avaient conservé leurs délégués. En dehors des questions de circonstances, ce déclin rapide s'explique pour deux raisons tenant, l'une à l'attitude patronale, l'autre à l'attitude syndicale. L'institution ne fut, en effet, accueillie qu'avec fort peu d'enthousiasme par le patronat qui, connaissant les doctrines syndicales du moment, craignit de voir les délégués accroître peu à peu leur importance jusqu'à devenir les représentants non plus des ateliers, mais de l'ensemble du personnel et prétendre, à ce titre, exercer un contrôle étendu sur la gestion de l'entreprise. — Inversement, une autre raison s'opposa à la réussite complète et à la durée de l'institution : elle avait sa source dans la déception des syndicats de n'avoir pu faire des délégués, leurs mandataires, et de l'institution, leur institution, et dans leur crainte qu'en conséquence, l'activité des délégués ne s'exerçât à l'encontre de leur action propre.

(1) Certains syndicats avaient publié des statuts-types de représentation ouvrière selon l'esprit des circulaires ministérielles, mais y prévoyaient généralement la constitution d'une commission de délégués par usine destinée à résoudre en collaboration avec le patron les différends non résolus dans l'atelier même.

Cf. Dans H. Dubreuil op. cit. p. 49, le statut-type proposé par le syndicat des métaux de la région parisienne.

(2) Le comité des usines Renault prit même l'initiative d'une sorte de fédération des délégations d'ateliers de la Seine, qui se plaça souvent en marge des questions du travail, et même de l'action régulière syndicale. Cf. H. Dubreuil op. cit. p. 52.

(3) Les employeurs de la métallurgie parisienne ayant voulu imposer 1 an de présence dans l'usine pour l'électorat, et 3 ans pour l'éligibilité, le ministère avait proposé 2 mois et 1 an.

Après le déclin du régime inauguré en 1917, il fallut attendre la reconstitution de l'unité syndicale en 1936 et le succès politique des représentants des masses populaires pour assister de nouveau à une tentative d'organisation des relations du travail au cœur même de l'entreprise.

§ 2. — *L'INSTITUTION DES DELEGUES DU PERSONNEL*

EN 1936

A. — L'accord Matignon et la loi du 24 juin 1936.

A la suite des élections législatives qui donnèrent la victoire aux partis de gauche et provoquèrent la constitution du Gouvernement de Front Populaire, un violent et soudain mouvement de grèves se propagea dans tout le pays : comportant l'occupation des usines et dirigées sur place par des spécialistes extrémistes, ces grèves revêtaient un aspect révolutionnaire qui ne manqua pas d'alarmer le Gouvernement. En vue d'y mettre fin, celui-ci réunit les représentants des deux principales organisations syndicales patronale et ouvrière et leur demanda de l'aider à poser les principes d'une nouvelle organisation des rapports du travail basée sur une meilleure collaboration des patrons et de leurs ouvriers et destinée ainsi, à ramener rapidement la paix sociale. C'est ainsi que le 7 juin 1936 fut conclu à l'Hôtel Matignon le fameux accord de ce nom, entre les représentants de la C.G.T. et ceux de la C.G.P.F. en présence du Président du Conseil. Cet accord prévoyait l'organisation immédiate des rapports entre patrons et ouvriers par le moyen de conventions collectives de travail conclues entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers ; il précisait les principales clauses que devaient contenir ces conventions et qui concernaient la reconnaissance de la liberté syndicale, l'augmentation du taux des salaires dans une certaine proportion, et l'institution, dans chaque établissement de plus de dix salariés de délégués ouvriers en nombre viable d'après l'importance de l'établissement. Ces délégués, dont la création était sans nul doute inspirée de l'expérience de 1917, devaient avoir pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles non satisfaites concernant l'application du code du travail, des tarifs de salaires, des mesures d'hygiène ou de sécurité.

Quelques jours après, la loi du 24 juin 1936 donna la consécration légale aux dispositions de l'accord Matignon et détermina notamment les conditions d'élaboration des nouvelles conventions collectives qui devaient être signées entre les syndicats ouvriers et patronaux les plus représentatifs de la profession et reprendre dans leurs dispositions les autres mesures prévues par l'accord Matignon.

En conséquence, la loi reproduisait fidèlement, au sujet de l'institution des délégués ouvriers, ce qui avait été convenu quinze jours avant, à l'Hôtel Matignon. Donc, pas plus que l'accord, la loi ne régla en détail ni les conditions de nomination des délégués, ni la liste exacte de leurs attributions : elle laissait aux conventions collectives le soin de fixer le statut et le rôle des délégués ouvriers, dont, par ailleurs, l'institution n'était obligatoire que dans les entreprises soumises à de telles conventions ou dans celles atteintes, comme le permettait la loi, par un arrêté ministériel d'extension de la convention collective régionale à l'ensemble d'une profession dans la région considérée.

Dans cette première forme, « mi-légale, mi-contractuelle » (1), et de ce fait, mal définie, l'institution resta en définitive fort proche de celle des délégués d'atelier de 1917. Elle donna lieu aux mêmes incertitudes, aux mêmes contestations, et aussi du côté des patrons, à la même méfiance, tant à propos de la détermination du statut des délégués, qu'à propos de la fixation de leurs attributions.

L'élection des délégués ne causa généralement pas de difficultés, sinon quant à la détermination de l'âge et du temps de présence nécessaires aux candidats : elle se faisait sur des listes établies par les organisations ouvrières, pour éviter tout risque de compromission entre les candidats et la direction de l'entreprise ; le même souci avait d'ailleurs conduit la loi du 24 juin, d'autre part si incomplète, à permettre aux délégués de se faire assister dans leurs démarches par un représentant du syndicat de leur profession. Les contestations les plus fréquentes quant au statut des délégués, se produisirent à propos des sanctions prises à leur encontre par les employeurs et qui, en principe, pouvaient être motivées non seulement par des fautes professionnelles, mais encore par un abus des fonctions de délégués (2), ce qui posait le problème souvent incomplètement résolu, de la détermination exacte de leurs attributions.

La loi employait à cet égard une formule restreinte :

« Les délégués ont pour mission de « présenter » à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité ».

Bien que cette courte liste d'attributions n'ait pas eu un caractère limitatif, et que les conventions collectives eussent pu l'élargir, celles-ci se contentèrent généralement de reproduire les termes de la loi. Aussi les difficultés naquirent-elles tant à propos de la détermi-

(1) Amiaud « Droit Social » Déc. 1943 p. 7.

(2) Cf. P. Laroque « Les rapports entre, patrons et ouvriers » p. 378.

nation du caractère individuel ou collectif des réclamations présentées par les délégués, qu'à propos de la manière extensive dont ceux-ci concevaient leur rôle, soutenus en cela par certaines sentences arbitrales (1). A vrai dire, les difficultés ainsi soulevées le furent davantage entre les syndicats et les patrons qu'entre ces derniers et leurs ouvriers : en effet, les syndicats contrairement à ce qui s'était passé en 1917, et grâce aux circonstances politiques favorables autant qu'au regain de la puissance syndicale récemment unifiée, avaient pu faire des délégués, leurs mandataires, et, dès lors, avaient eu tout intérêt à agir en vue de leur faire reconnaître le maximum d'attributions ; pour les organisations ouvrières, le délégué devait donc être un agent du syndicat exerçant, en son nom, sur le fonctionnement social de l'entreprise un contrôle qui, limitant déjà la toute-puissance de l'employeur dans l'entreprise, n'était cependant que « l'amorce d'un contrôle plus étendu, portant notamment sur le rendement du travail et même sur la gestion des entreprises, sur l'ensemble de la production » (2). Au contraire, le patronat considérait le délégué comme un « organe de réclamations et rien de plus, comme l'intermédiaire entre l'ouvrier et la direction pour les difficultés qui se produisent dans la vie journalière de l'entreprise » (3).

De telles divergences de vues, source de conflits nombreux, nécessitaient donc l'arbitrage de la loi sous forme de l'intervention d'un texte plus explicite que la loi du 24 juin.

B. — Le régime institué par le décret-loi du 12 novembre 1938.

Dès le début de l'année 1938, le Gouvernement avait consacré au statut des délégués du personnel l'un des six projets de loi déposés en vue de fixer ce qu'on a appelé « le statut moderne du travail » : ce projet reprenait les dispositions de la loi du 24 juin relative à l'institution des délégués, mais de plus il fixait les règles de leur élection, leurs attributions, le mode d'exercice de celles-ci, le régime disciplinaire des délégués. Ce projet ne put suivre la procédure législative normale et, ultérieurement modifié, donna lieu au décret-loi du 12 novembre 1938 lequel fut complété par un règlement d'administration publique du 25 février 1939.

Tout d'abord, le décret-loi mettait fin au caractère « mi-légal, mi-contractuel » de l'institution, en imposant désormais la nomination

(1) Cf. P. Laroque op. cit. p. 380.

(2) ID. p. 381

(3) M. Laroque fait remarquer cependant que beaucoup d'employeurs, dans un esprit de conciliation, avaient consenti à discuter avec les délégués les questions présentant pour les travailleurs un intérêt collectif et même, dans certains cas, les congédiements, mais que, toutefois ils n'avaient pas voulu conférer à ces pratiques une valeur juridique en en faisant état dans les conventions collectives, p. 380.

de délégués du personnel à tous les établissements occupant plus de dix personnes. Ces délégués devaient être élus pour un an par les membres du personnel constitués en collèges électoraux par catégories ; il devait y avoir au moins deux catégories, l'une comprenant les ouvriers, l'autre comprenant les « collaborateurs », c'est-à-dire les agents de maîtrise, ingénieurs, etc... Il est à noter que le décret-loi du 12 novembre fut le premier texte légal à assurer une représentation à la fraction du personnel que l'on appelle généralement les « cadres ». Étaient électeurs les salariés des deux sexes, de nationalité française, ayant 21 ans, et travaillant depuis 3 mois au moins dans l'établissement ; l'éligibilité était conférée aux membres du personnel âgés de 25 ans, sachant lire et écrire et travaillant depuis un an dans l'établissement. — Le règlement d'administration publique déterminait les conditions du vote ; en cas de contestation sur les opérations de vote, le juge de paix était compétent, sans appel ; seul le recours devant la Chambre sociale de la Cours de Cassation était autorisé.

Non seulement le statut des délégués fut ainsi précisé, mais leurs fonctions furent largement étendues. La distinction, posée par la loi du 24 juin, entre les réclamations individuelles et les réclamations collectives, fut supprimée conformément au point de vue syndical et pour éviter à l'avenir tout conflit à ce propos. D'autre part, le décret-loi supprimait la condition préalable des transmissions de réclamations, consistant sous le précédent régime en ce que ces réclamations ne devaient pas avoir été directement satisfaites, ce qui impliquait la nécessité pour les intéressés de les présenter à leurs chefs hiérarchiques ; de plus la compétence des délégués en cette matière fut étendue aux réclamations relatives à toutes les questions concernant les conditions du travail et ne s'en tint plus seulement aux quelques questions énumérées par la loi du 24 juin (et rarement dépassées par les conventions collectives).

Enfin et surtout, le décret-loi imposait une innovation fort importante : la périodicité des contacts entre les délégués et les chefs d'entreprises ou leurs représentants ; les délégués devaient être reçus par la direction au moins une fois par mois et lui remettaient deux jours avant la réunion une note écrite exposant brièvement l'objet de leurs réclamations ; la direction devait répondre dans les six jours à cette note, après en avoir pris copie sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et du personnel. Le principe des contacts périodiques ainsi posé, et qui aurait pu aboutir à faire de l'institution des délégués un véritable organisme de collaboration, ne fut malheureusement pas poussé jusqu'au bout de ses conséquences possibles : le décret précisait en effet que les délégués ne devaient être reçus que par catégorie, atelier ou service, sauf au cas où les récla-

mations présentées intéresseraient l'ensemble de l'entreprise et nécessitaient de ce fait, une réception collective. Signalons enfin que les délégués pouvaient consacrer dix heures par mois à l'exercice de leur mission, et prendre contact avec la direction en cas d'urgence, en dehors de la réunion mensuelle obligatoire ce qui ne privait d'ailleurs nullement les salariés de la faculté de présenter leurs revendications à la direction, sans passer par l'intermédiaire de leurs délégués.

La législation de guerre (décret-loi du 10 novembre 1939) ayant amoindri le rôle des délégués, et remis le soin de leur nomination aux syndicats, sous réserve de l'approbation du Gouvernement dans les établissements travaillant pour la guerre, les résultats de la réforme ne purent être appréciés en connaissance de cause. Néanmoins deux des principes qu'elle avait mis en œuvre, la représentation des « collaborateurs » et l'organisation des contacts périodiques devaient être repris par la loi du 4 octobre 1941, dite « charte du travail », et dont il nous faut maintenant dire quelques mots (1).

§ 3. — LES COMITES SOCIAUX D'ETABLISSEMENTS

DE LA LOI DU 4 OCTOBRE 1941

On sait comment la loi du 4 octobre 1941, appelée dès l'origine « charte du travail », tenta d'établir un régime pré-corporatif basé sur une distinction de l'économique, dont la pression des événements avait nécessité l'organisation immédiate, et du social, que la loi précitée avait précisément pour but d'organiser. On connaît les grandes lignes de cette loi : elle répartissait les activités professionnelles en différentes familles au sein desquelles l'étude, et dans une certaine mesure la réglementation des questions d'ordre « professionnel », « social » et « familial » appartenaient à des organismes tripartis, les comités sociaux, hiérarchiquement échelonnés aux stades, local, régional et national ; la base de la pyramide était constituée par des comités sociaux d'établissements dont nous aurons à reparler ; parallèlement à l'organisation des comités sociaux, était créée une organisation syndicale composée aux mêmes échelons et pour chacune des cinq catégories prévues, des fédérations, des unions et des syndicats professionnels, et se caractérisant d'abord par le caractère unique et obligatoire du syndicalisme ainsi reconstitué, ensuite par son rôle secondaire dans l'organisation sociale, puisque le syndicat n'était que l'organe de transmission et d'exécution des décisions cor-

(1) Sur les délégués du personnel Cf. J.-L. Costa, « Les délégués ouvriers d'après la loi du 24 Juin 1936 » ; P. André « Les délégués ouvriers » 1937 ; J. Cayeux « Le statut des délégués du personnel » Thèse Nancy 1939.

poratives (1), unions et fédérations n'agissant que « sous l'égide et selon les directives des comités sociaux ».

Dès le début, la mauvaise rédaction du texte, l'imprécision des idées exprimées, le caractère incomplet ou l'absence de dispositions essentielles (dont la loi n'annonçait pas toujours la mise au point ultérieure) firent craindre que la charte du travail ne fût « une esquivé d'hommes qui ne savent exactement ni ce qu'ils veulent, ni ce qu'ils peuvent » (2). Sa mise en œuvre fort lente, hésitante et imprécise, justifia ces appréhensions et, contrecarrant l'élan initial, hypothéqua tellement la réussite de la loi, que deux ans après sa promulgation, alors que rien de constructif ou presque n'avait été fait que de « provisoire », on en était déjà à essayer de « sauver la charte » (3). « L'hésitation de son départ » n'avait donc pas été « corrigée par la vigueur de ses premières réalisations » (4).

Parmi les innovations de la charte du travail se trouvaient quelques institutions qui, pour inédites qu'elles aient été sous la forme que leur avait donnée la loi du 4 octobre (5), n'en avaient pas moins des liens fondamentaux les rattachant au passé ; l'une d'elles nous intéresse directement, car elle se rapportait à l'entreprise elle-même, ou plus exactement à l'établissement : c'est le comité social d'établissement (6).

Les comités sociaux d'établissements furent certainement parmi les institutions prévues par la charte, celle dont les réalisations furent le plus répandues, bien qu'effectuées à titre provisoire. Or ce serait, selon certains, l'institution à laquelle les rédacteurs de la loi se sont le moins intéressés et « qu'on eût même complètement oubliée si, à

(1) Un certain droit d'initiative lui était cependant reconnu dans la présentation de « suggestions corporatives ».

(2) F. Perroux « La charte du travail, son contenu et son esprit » dans l'« Economie sans abondance ». Rencontres Nos 6-7 — 1942.

(3) « Sauver la charte », l'organisation corporative, Avril 1944.

(4) F. Perroux, op. et loc. cit., p. 198.

(5) Cependant on doit mentionner l'institution obligatoire, par un décret du 4 Août 1941, de « comités de sécurité » dans les établissements occupant plus de 500 salariés, et dans les chantiers occupant plus de 100 ouvriers. Ces comités devaient comprendre le chef de sécurité, un contre-maître désigné par l'employeur, le médecin de l'usine et deux délégués du personnel ; leurs fonctions consistaient à procéder à des enquêtes sur les accidents et à organiser leur prévention. — Un décret du 1^{er} Décembre 1942 rendit possible l'extension de l'obligation de constituer un tel comité aux établissements affiliés à un organisme professionnel de sécurité agréé par le ministère.

(6) Le chapitre de la loi qui est consacré à cette institution est intitulé « Les comités sociaux d'entreprises ». Mais le corps du texte ne parle que de « Comités d'établissements », sauf pour les entreprises comportant « des établissements multiples de faible effectif » où il pouvait être constitué des comités sociaux d'entreprises réunissant le personnel de ces établissements existant dans une même région.

l'ultime phase des discussions qui agitaient le comité d'organisation professionnelle, chargé d'élaborer la loi, un des membres de ce comité n'avait soulevé le problème de l'entreprise et demandé que la structure générale de la charte puisât, par quelque racine, jusque dans la cellule même de la vie économique » (1).

En effet les articles 23 à 26 fixant le statut et les attributions des comités sociaux d'établissements semblent avoir été si hâtivement préparés qu'on a pu en dire qu'ils étaient « les plus faiblement pensés et les plus maladroitement rédigés » de la charte (2). L'article 23 posait le principe de l'existence obligatoire des comités sociaux dans les établissements employant plus de cent personnes ; l'article 24 en fixait les attributions qui excluaient « toute immixtion dans la conduite de la gestion de l'entreprise » :

« Aider la direction à résoudre les questions relatives au travail et à la vie du personnel de l'établissement ;

« Provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles ;

« Réaliser les mesures d'entraide sociale dans le cadre d'activité du comité social local correspondant ».

Ensuite venait l'autorisation pour les entreprises comportant des établissements multiples de faible effectif de constituer de véritables comités sociaux d'entreprises, ce qui excluait cette faculté pour les autres entreprises — Enfin l'article 26 prévoyait que les comités devaient être constitués d'accord entre les représentants du personnel et le chef de l'établissement et avec l'agrément du comité social local.

C'est tout ce que le législateur avait consacré à un organe dont, selon sa propre expression, il voulait faire « l'expression de la communauté de travail » (3). Et l'on serait en peine de trouver autre chose dans la loi qui fût consacrée aux comités sociaux d'entreprises, sinon la possibilité, prévue par l'article 35, d'être chargés par le comité national, de la gestion des institutions sociales créées dans l'intérêt du personnel. — C'est pourquoi le législateur dut compléter son œuvre dans une série de circulaires échelonnées sur plus de deux ans.

Ce fut d'abord de cette façon que le secrétaire d'Etat au travail pallia le retard de constitution des comités locaux, lesquels devaient donner leur agrément à la composition des comités d'établissements, en autorisant la création « provisoire » de ceux-ci, en l'absence de comités locaux, à condition qu'ils présentent « un caractère de sincé-

(1) H. Peyret « Comités sociaux provisoires d'entreprises et syndicats uniques » in *Droit social*, Décembre 1943 p. 53

(2) J. Quéval « Communauté d'entreprise » p. 196.

(3) Circulaire N° 37 O.S. du Secrétariat d'Etat au Travail.

rité incontestable » (1). Cette dernière condition posait le problème du mode de désignation des membres du comité, à peine effleuré par la loi du 4 octobre qui prévoyait simplement la représentation des « différentes catégories du personnel » auprès du « chef d'entreprise » (Art. 23 et 26) : une première circulaire rejeta la désignation par la direction « contraire à l'esprit de la charte » et l'élection, non permise par les circonstances (2). C'est une seconde circulaire qui, de manière plus positive, définit « le caractère de sincérité incontestable » : il devait résulter de l'accord des syndicats sur la composition du comité d'établissement, de l'intégration dans celui-ci des anciens délégués, de la désignation des membres par voie d'élection avec la participation minimum des deux-tiers des intéressés (3).

D'autres circulaires précisèrent les attributions des comités d'établissements. Et tout d'abord, la question se posait de savoir si le silence de la charte au sujet de leur capacité juridique était le fait d'une omission, les autres comités sociaux ayant été dotés de la personnalité civile. Une circulaire déjà citée (4) précisa à ce sujet, incidemment d'ailleurs que le « comité provisoire d'entreprise » n'avait pas la personnalité civile, ce qui ne préjugait en rien de la solution concernant les comités définitifs. La même circulaire précisait le rôle des comités au point de vue professionnel et au point de vue social :

Au point de vue professionnel :

« Le comité social d'entreprise peut être utilement consulté par la direction, tant pour l'élaboration des règlements intérieurs, que pour l'application des règlements généraux... Il est le canal normal de toutes les suggestions d'ordre général faites par le personnel... Il peut donner son avis à la demande de la direction ou sur sa propre initiative... ».

De plus, il pouvait, le cas échéant, solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail. Enfin une circulaire ultérieure reconnut aux comités sociaux d'établissements, les attributions des anciens délégués du personnel (5).

Au point de vue social :

« Les institutions d'ordre social fonctionnant pour le personnel de l'entreprise... passeront progressivement sous le contrôle du comité social de l'entreprise ».

(1) Circulaire 2 O.S. du 21 Novembre 1941.

(2) Circulaire 4 O.S. du 15 Décembre 1941

(3) Circulaire 23 O.S. du 21 Juillet 1942.

(4) Circulaire 4 O.S. du 15 Décembre 1941

(5) Circulaire 23 O.S. du 21 juillet 1942.

-- A propos des questions de sécurité, la circulaire 30 O.S. précisa que le comité social ne pouvait se substituer au comité de sécurité, mais qu'il devait cependant être habilité à connaître ce qui touchait à la sécurité et qu'en conséquence, il y avait lieu d'opérer le rattachement du comité de sécurité au comité d'établissement sous la forme de commission.

N'ayant pas la personnalité civile, le comité devait exercer ce contrôle indirectement, par « désignation de représentants au conseil des différentes institutions, inspections, etc... ». De plus, un « rôle d'animateur » était reconnu au comité avec la possibilité de créer de nouvelles associations ou d'étendre les activités de celles déjà existantes (2).

Sans doute ces attributions représentaient-elles une nette extension du rôle assez vague confié aux comités d'établissements par la loi elle-même ; mais on ne saurait y reconnaître, malgré certaines apparences, un trait caractérisé de participation à la gestion puisque, limitée aux questions professionnelles et sociales, la compétence des comités n'y était par surcroît que consultative pour les premières, et de contrôle pour les secondes à l'exclusion de tout droit de gestion des institutions sociales (2).

Toutes ces dispositions à posteriori nous montrent à quel point le législateur eut à cœur de pallier l'extrême vacuité de la partie de son œuvre concernant les comités d'établissements, et de faciliter la mise en place de ceux-ci. Les résultats répondirent à son attente, puisqu'alors que la réalisation des autres institutions de la charte pérennait en core, 4.691 comités sociaux d'établissements avaient été constitués (3). Plus qu'à l'enthousiasme des patrons et encore moins à celui des salariés, cette réussite relative fut due aux efforts constants de l'office des comités sociaux, organisme privé utilisé à des fins publiques au début de l'année 1942, dirigé par un conseil tripartite et dont l'activité fut utilisée en vue « de promouvoir et de faciliter la création des comités sociaux provisoires d'établissements » (4). Les comités d'établissements furent d'ailleurs créés et fonctionnèrent de manières diverses et, le plus souvent, fort éloignées de ce que la loi et la doctrine officielle avaient prévu et recommandé.

C'est pourquoi, du fait de l'incertitude même de celles-ci, l'accueil fait à l'institution (5) respectivement par les patrons et les salariés différa sensiblement selon la façon dont chacun envisageait sa réalisation. Néanmoins, et en gros, les patrons, ou tout au moins ceux qui avaient accepté la charte comme un moyen de mettre fin aux luttes sociales, l'appliquèrent dans leur entreprise telle qu'elle avait été conçue, c'est-à-dire, avec un indéniable esprit conservateur. Au contraire, les salariés auraient généralement voulu, au sein de l'entreprise, en

(1) Circulaire 4 O.S. du 15 Décembre 1942.

(2) L'office des comités sociaux a publié une longue liste non limitative des attributions possibles du comité d'établissement : Cf. Jean Quéval, op. cit., p. 99 à 101.

(3) D'après l'office des comités sociaux, à la date du 1^{er} Janvier 1943.

(4) Circulaire 24 O.S.

(5) Sur l'accueil du patronat et du salariat à l'institution des comités d'établissement, Cf. notamment l'étude très documentée de Jean Quéval op. cit. p. 153 à 187.

faire éclater le cadre trop étroit et se heurtèrent le plus souvent au refus patronal d'outre-passar l'esprit et la lettre de la loi (1) ; c'est pourquoi celle-ci fut taxée de favoriser l'exercice du paternalisme dans l'entreprise ; c'est pourquoi on ne vit dans l'ardeur de certains patrons à constituer des comités d'établissements, qu'un zèle intempestif et hypocrite destiné, en brusquant les opérations, à prendre de l'avance dans une voie mal frayée où les premiers passages pouvaient influencer de manière décisive sur l'adoption du tracé définitif (2). Enfin, le principe du syndicalisme unique et obligatoire ainsi que la position subordonnée des syndicats, jetant le discrédit sur l'ensemble de la charte pour la plupart des anciens syndiqués, leur ôta du même coup tout intérêt pour les autres institutions y compris les comités d'établissements contre lesquels, d'ailleurs, leur isolement par rapport aux syndicats aurait pu fournir en d'autres circonstances de liberté syndicale, un autre motif d'anathème.

Cependant, avons-nous écrit, l'institution des comités d'établissements était fortement liée au passé : elle l'était, en effet, de tout l'héritage qu'elle avait reçue de l'institution des délégués du personnel qu'elle était destinée à remplacer, et même à faire oublier. Outre le principe même de la représentation du personnel au sein de l'entreprise que la charte reprenait et consacrait, cet héritage comportait notamment le principe, quelque peu élargi, de la représentation de chaque catégorie du personnel, celui de la permanence des relations avec l'employeur, les attributions des délégués, et même leurs personnes, dont nous avons vu que, finalement, la présence aux comités d'établissements fut recommandée officiellement. Parmi ces quelques points, nous retrouvons ceux dont l'adoption en 1936-38 avait constitué l'essentiel du progrès réalisé alors, sur le système de 1917. Les comités d'établissements s'inséraient donc dans une évolution antérieure et c'est pourquoi on a pu écrire qu'ils possédaient « de profondes racines dans un humus social de vieille formation » (3). C'est pourquoi, aussi, on ne peut plus douter à présent que l'institution des comités d'établissements, prolongement logique de l'évolution antérieure, n'ait à son tour contribué à enrichir cet « humus social » dont, peu de temps après leur disparition, devait surgir une nouvelle institution plus complète et plus développée, autre manifestation d'une progression

(1) Voici, par exemple, les réflexions que suggéra le refus d'un patron d'aborder la question des salaires à une réunion d'un comité social d'entreprise : « Ça y est, on l'avait pressenti. Un coup de plus, le patron a voulu nous gonfler avec des amusettes d'hygiène, de sécurité, dans ces comités qu'il pourra dominer, et il échappe, une fois de plus, au problème crucial : « la rémunération ». *Le Monde Ouvrier*, du 24 Janvier 1943.

(2) Cf. notamment A. Dauthuille « La charte du travail et le problème de l'entreprise » in « *Droit social* » Décembre 1943 p. 48.

(3) Paul Durand « Au-delà de la charte » in « *Droit Social* », Juin 1944, p. 223.

inéluctable qu'un haut fonctionnaire de la charte annonçait déjà en ces termes, à l'époque de la mise en œuvre de cette dernière :

« Il faut aller encore plus loin. Dans l'esprit même de la charte, la transformation profonde de la notion du salariat est incluse. Il faudra trouver une formule pour que les intérêts de l'employé et de l'employeur soient vraiment parallèles. Et il faudra aussi que toutes les catégories sociales contribuant à la production puissent avoir un jour un droit de regard sur la vie économique de l'entreprise ». (1)

SECTION II

LES VERITABLES PRECURSEURS DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE, EN FRANCE : LES INSTITUTIONS PRIVEES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Pour terminer l'historique que nous avons entrepris des origines du régime actuel français, il nous reste à consacrer quelques pages aux véritables précurseurs de la représentation ouvrière en France, qui furent aussi parfois les précurseurs de l'institution de la participation du personnel à la gestion des entreprises. Les quelques noms que nous citerons et les quelques systèmes que nous analyserons brièvement ne constituent évidemment pas une énumération complète qu'il n'y aurait cependant pas de difficulté, à défaut d'utilité, à entreprendre, tant furent rares les initiatives de ce genre. C'est d'ailleurs cette rareté même qui fait leur mérite et qui leur vaut le droit d'être citées à chaque occasion, leur importance fût-elle relativement minime.

Parmi les initiatives privées concernant l'institution de la représentation des salariés, un classement doit être opéré : on peut distinguer, en effet, celles qui tendirent simplement à organiser le règlement des litiges relatifs au travail ou à prévenir ces litiges, celles qui organisèrent la surveillance de l'application des règlements de participation aux bénéfices, celles enfin qui, indépendamment de la participation aux bénéfices et quelquefois en dehors d'elle, instituèrent une sorte de démocratie d'entreprise, le principe de l'autorité normale du patron ou du chef restant néanmoins intact.

§ 1. — LA REPRESENTATION OUVRIERE D'INITIATIVE PRIVEE MOYEN DE PREVENTION ET DE REGLEMENT DES CONFLITS

Nous avons déjà fait allusion à la création au Creusot d'une délégation permanente d'ouvriers, en exécution d'une décision arbitrale

(1) M. Jean Terray, secrétaire général au travail.

rendue par Waldeck Rousseau le 7 octobre 1899 à la suite d'une grève particulièrement importante. La sentence faisait ressortir nettement qu'il s'agissait surtout « d'éviter les causes de conflit » et pas seulement de régler ceux-ci après leur manifestation : dans ce dernier but, il eût suffi, en effet, de prévoir la création d'une délégation à chaque occasion, alors que la sentence imposait la permanence de l'institution, et de la rencontre périodique de délégués avec la direction de la société. Cet arbitrage donna lieu à la constitution de délégations d'atelier composées d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant élus au scrutin secret pour un an et reçues tous les deux mois par la direction des usines.

On sait que ce fut notamment de cet exemple que s'inspira le ministre de l'Armement en 1917 lorsqu'il tenta de répandre l'institution des délégués d'ateliers dans les usines dépendant de son ministère ; mais dès avant cette guerre, certaines entreprises n'avaient pas hésité, la plupart du temps, sous la pression des circonstances, à adopter un tel système de représentation ouvrière. Nous n'en citerons qu'un seul cas, celui de la manufacture de biscuits Pernot à Dijon qui, à la suite d'un conflit, signa le 11 septembre 1919, un contrat collectif destiné à mettre fin au retour de conflits semblables, et dont le préambule contenait notamment le paragraphe suivant :

« Les parties croient devoir déclarer, avant toute conclusion de l'accord qui va mettre fin au conflit, que les questions d'ordre technique et très complexes qu'elles viennent d'aborder et de déterminer dans une laborieuse étude d'ensemble, auraient certainement pu, dans un sentiment d'heureuse harmonie, être solutionnées de bonne foi et loyalement entre elles, si un organisme de conversation et d'étude, composé d'éléments techniques patrons et ouvriers eût déjà existé, que dans cette hypothèse, le moyen extrême de la grève n'eût pas même été envisagé ». (1)

Une annexe ajoutée au contrat collectif décida la constitution d'un conseil composé de quatre membres nommés par la direction, et de quatre membres élus pour 4 ans par le personnel au suffrage à double degré, chaque atelier devant d'abord élire au scrutin secret un délégué par 20 ouvriers, les délégués choisissant ensuite parmi eux quatre conseillers. — Le conseil devait examiner toutes les questions à lui soumises par les délégués du personnel et trancher les difficultés d'ordre secondaire dont la direction lui confierait la solution, les questions importantes ne devant donner lieu qu'à l'avis facultatif du conseil.

(1) H. Dubreuil « Employeurs et salariés en France » 1934 p. 429.

Celui-ci siégeait une fois par semaine et obtint ainsi des résultats fort probants (2).

Mais ces expériences de représentation ouvrière ne sortent pas du cadre des institutions de conciliation et leur étude effleure à peine celle de la participation à la gestion. Nous nous en rapprocherons beaucoup plus avec l'étude de certaines réalisations destinées à compléter l'institution de la participation aux bénéfices.

§ 2. — LA REPRESENTATION DU PERSONNEL COMME COMPLEMENT DE LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Nous avons vu dans le chapitre préliminaire que certains patrons partisans de la participation ont consenti, pour éviter l'écueil du paternalisme, à en accepter toutes les conséquences découlant du caractère réglementaire de l'institution, et notamment, dans certains cas, à en prévoir le contrôle par le moyen de comités composés de représentants des travailleurs intéressés.

L'un des meilleurs exemples qu'on puisse donner d'un tel système est celui institué par l'Imprimerie Chaix où, pour compléter la participation aux bénéfices instituée en 1872, fut créé un comité consultatif de surveillance destiné à seconder M. Alban Chaix, président de la société dans l'exécution des prescriptions relatives à la participation. Ce comité était composé du président du conseil d'administration et de dix-neuf membres : les neuf membres du bureau de la société de secours mutuels renouvelés chaque année par tiers en assemblée générale, les trois plus anciens chefs de service et contremaîtres, et les six plus anciens ouvriers, ouvrières ou employés de la maison. Les réunions avaient lieu sur convocation du président (2).

Dans le même ordre d'idées, nous citerons encore le cas de la Maison Thuillier fils et Lassalle, entrepreneurs de couverture et plomberie, où la participation aux bénéfices fut instituée en 1887 et où fut créé, par la suite, un comité consultatif et de surveillance pour seconder les chefs de maison dans l'exécution des prescriptions relatives à la participation. Ce comité était composé de sept membres :

(1) Cf. H. Dubreuil, op. cit., p. 430 et 431 et A. Guillaume « Un conseil paritaire de conciliation dans une manufacture ».

— Nous employons l'imparfait, dans l'ignorance où nous sommes si les institutions citées fonctionnent encore actuellement.

(2) Tiré des statuts de l'Imprimerie Chaix reproduits dans A. Trombert « Guide pratique de la participation aux bénéfices » 1924 p. 147 et 348.

le chef de maison et l'associé respectivement président et vice-président, les trois plus anciens participants ouvriers et deux participants employés élus pour trois ans par l'assemblée générale. Il avait des pouvoirs assez étendus : il faisait passer un examen professionnel aux aspirants à la participation ayant le temps de présence requis pour être admis à cet examen (3 ans) ; l'admission au titre de participant était prononcée par lui à la majorité des voix, sur la proposition du patron ; de plus, le comité déterminait chaque année la mesure et l'importance des avantages attachés au titre d'aspirant participant, donnait son avis sur le renvoi des participants, établissait la liste des cinq noms sur laquelle l'assemblée générale devait chaque année, au scrutin secret, choisir l'arbitre-expert chargé de vérifier la comptabilité pour le compte du personnel, donnait son avis au patron sur toutes les réclamations concernant l'application du règlement de participation (1).

Il nous faut encore dire quelques mots d'un mode un peu différent de représentation du personnel, quoique toujours dérivé d'une institution de participation aux bénéfices. L'exemple de la maison Japy frères et Cie nous en donne une parfaite illustration. La participation aux bénéfices y fut instituée en 1900 : elle se rapprochait singulièrement de l'actionnariat ouvrier, puisque donnant lieu à l'attribution de titres ayant un montant nominal de 100 francs, mais s'en distinguait cependant en ce que ces titres appelés « parts de participation de collaborateur » consistaient selon les termes mêmes du règlement en « obligations d'un nouveau type ». Néanmoins cette similitude avec l'actionnariat ouvrier est encore accentuée du fait que les participants réunis dans chacune des usines et chaque année en assemblée générale y nommaient au scrutin secret et uninominal une délégation de cinq membres comprenant au moins trois ouvriers, et que chacune des six délégations ainsi instituées pouvait être entendue « à la plus prochaine réunion du conseil de gérance sur tous les points pouvant intéresser l'usine pour laquelle elle est déléguée ». Chacune des six délégations avait ainsi « pour mission de contribuer au maintien de la bonne harmonie entre la maison et ses collaborateurs » (2).

Créée à l'occasion de la participation aux bénéfices, cette institution ne limitait donc pas son activité aux questions relevant de l'application de la participation ; elle avait des attributions à la fois plus générales et probablement moins profondes que celles que nous avons vues aux institutions précédentes ; Par là néanmoins, elle se rappro-

(1) Cf. Règlement de participation de la maison Thuillier fils et Lassalle in A. Trombert op. cit. p. 369 à 372.

(2) Cf. A. Trombert, op. cit., p. 228 et 378.

chait encore davantage de la véritable participation à la gestion, solution dont elle permettait l'exercice sous une forme atténuée (1).

§ 3. — LA REPRESENTATION DU PERSONNEL COMME MOYEN D'ASSURER SA PARTICIPATION A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Quelques entreprises, fort rares d'ailleurs, n'ont pas craint d'aller plus loin encore dans la voie de la démocratie industrielle en accordant à leur personnel un réel droit de participation à la gestion : les expériences qu'elles ont réalisées constituent, en fait, les véritables précédents, en France, du régime que vient d'instituer l'ordonnance du 22 février 1945.

Ces entreprises sont pour la plupart des coopératives ouvrières de production où le personnel ne se contenta pas d'élire ses chefs et d'exercer sur leur gestion un contrôle intermittent, mais prétendit participer de plus près et de façon permanente à la gestion par l'intermédiaire d'un conseil ; on doit reconnaître que l'institution d'un tel régime dans les coopératives de production présentait infiniment moins de difficulté que dans une entreprise en société, ou a fortiori, que dans une entreprise individuelle (2). Plusieurs de ces entreprises instituèrent néanmoins une certaine forme de participation à la gestion. C'est à ces entreprises que nous allons consacrer la fin de ce chapitre.

Tout d'abord, citons l'Imprimerie Coueslant, de Cahors où, d'après l'enquête de l'office du travail (1923), un comité composé de

(1) Une autre entreprise, la « Compagnie nouvelle de manutention » du Havre, sur laquelle nous possédons moins de renseignements, semble avoir été plus loin dans cette voie : le conseil d'administration de cette société comprenait, en effet, deux ou trois membres du personnel choisis par l'assemblée des actionnaires sur une liste présentée par l'assemblée générale des participants, laquelle choisissait également deux membres du personnel pour faire partie d'une conférence générale chargée de régler tous les litiges relatifs à l'interprétation du règlement.

— Le statut du personnel du réseau de l'Etat constituait un cas un peu particulier, mais dérivé lui aussi de la participation aux bénéfices : en effet, pour collaborer à l'établissement des listes de gratifications, bonifications d'ancienneté, suppléments exceptionnels de traitement, un certain nombre de délégués régionaux étaient désignés à raison de 1 pour 300 électeurs ; mais les attributions de ces délégués ne se bornaient pas aux questions de participation : conférant tous les trois mois avec le chef de service régional, ils pouvaient lui soumettre leurs suggestions concernant l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité. De plus, ils élaient des délégués auprès du chef de service à raison de 1 pour 3.000 agents ; enfin ces derniers délégués élaient à leur tour parmi eux des délégués auprès du directeur.

(2) Sur la façon dont sont gérées certaines coopératives de production, Cf. notamment A. Trombert op. cit.

p. 229 et 230 et suiv. : Laurent Fournier et Cie (ancienne Maison Leclaire).

p. 227 et 291 et suiv. : Société du Familistère de Guise (ancienne Maison Godin).

p. 228 et 237 et suiv. : Maison Laroche-Joubert et Cie.

dix membres élus par les ouvriers participait réellement à la gestion, en collaborant avec le patron pour assurer la marche de l'entreprise et en fixant les salaires du personnel.

Les Etablissements Joya, de Grenoble, surtout célèbres pour avoir été à l'origine de la première caisse de compensation des allocations familiales en 1916, avaient, quelques années auparavant, institué un conseil d'usine composé, non de membres élus, mais de tous les employés, ouvriers ou manœuvres ayant plus de vingt ans de présence ininterrompue dans l'usine ; cependant tout ouvrier ayant moins de vingt ans de présence dans l'établissement pouvait être entendu au conseil sur sa demande. Ce conseil se réunissait au moins une fois par mois et avait pour but :

« 1° De resserrer de plus en plus les liens d'amitié qui unissent les ouvriers, les employés et la direction ;

« 2° D'étudier en commun tout ce qui peut amener une plus grande prospérité ;

« 3° D'initier les ouvriers à la marche générale des affaires de la maison ». (1)

Ce conseil d'usine était complété dans chaque atelier par des comités consultatifs techniques composés de l'ingénieur chef d'atelier, du chef de la main-d'œuvre, du contremaître et d'un représentant élu pour dix ouvriers, et chargés de s'occuper de toutes les améliorations susceptibles d'être introduites dans la production. Les suggestions émises dans ce but devant ces comités étaient récompensées par des primes proportionnées à l'importance de leur intérêt pratique. — Enfin, une assemblée générale réunissait le personnel tous les trois mois (2).

Il nous reste à évoquer l'œuvre du véritable précurseur en cette matière, Léon Harmel. On sait que l'ancêtre français des organes collectifs de représentation ouvrière dotés du pouvoir de participer à la gestion, est le conseil d'usine fondé à la Filature du Val-des-Bois en 1893. Mais ce conseil ne fut pas créé de but en blanc : tout d'abord il eut lui-même un prédécesseur à l'usine du Val-des-Bois, sous la forme d'un conseil corporatif créé en 1875 avant même que Léon Harmel prît la direction de l'entreprise ; c'est ce conseil corporatif qui se dédoublant, devait donner naissance en 1895 au conseil professionnel et quelques années plus tard, au conseil d'usine proprement dit ; mais d'autre part, les éléments nécessaires à la constitution d'un tel organe en un temps où l'idée de sa création aurait pu paraître fantaisiste ou révolutionnaire, se trouvèrent un jour mûris à point « par le seul jeu des fondations que Léon Harmel avait eu la sagesse d'encourager ; et

(1) Extrait des statuts Cf. A. Trombert op. cit. p. 359.

(2) La participation aux bénéfices n'ayant été introduite aux Etablissements Joya que dix ans après la création du système décrit ci-dessus, elle ne donna lieu à aucune institution particulière de surveillance comme dans les autres cas étudiés ici.

le conseil lui-même apparut, consécration de contacts confiants et cordiaux, fruit naturel de patients efforts de culture sociale » (1).

Ces « fondations » consistaient en institutions économiques telles que boulangerie coopérative, coopérative agricole ; en institutions sociales telles que secours mutuel familial, écoles, sociétés artistiques, sociétés sportives, etc. ; en institutions professionnelles telles que bibliothèque technique, conseil de perfectionnement technique, etc., toutes institutions exclusivement gérées par les ouvriers eux-mêmes et dont Léon Harmel avait facilité la création et le développement en évitant de leur donner le moindre caractère paternaliste conformément à l'opinion qu'il professa de tout temps qu'il faut faire « le bien de l'ouvrier par l'ouvrier et avec lui, autant que possible jamais sans lui, à plus forte raison jamais malgré lui » (2).

C'est ainsi qu'en 1893, « l'homme d'une seule action : l'éducation de l'initiative privée », en vint tout naturellement à créer un conseil d'usine destiné à assurer l'épanouissement final des initiatives et des facultés de l'élite de son personnel. Voici l'article 7 du règlement de l'usine relatif au fonctionnement et aux attributions du conseil d'usine.

« Le conseil d'usine établit une réelle coopération des ouvriers à la direction professionnelle et disciplinaire de l'usine.

« Il a pour but de maintenir entre patrons et ouvriers une entente affectueuse basée sur une confiance réciproque.

« Il est composé de simples ouvriers élus qui se réunissent avec un patron tous les quinze jours ;

« Ils sont appelés à donner leur avis pour toute modification de salaires, pour les mesures disciplinaires à prendre, pour les questions d'accidents, d'hygiène, d'apprentissage et de travail ;

« Ils sont les interprètes de leurs camarades pour les réclamations qu'ils ont à faire au patron ;

« Enfin, ils étudient les réformes qui pourraient faciliter le travail et le rendre plus lucratif ;

« Les ouvrières ont leur conseil spécial qui a les mêmes attributions ». (3)

(1) G. Guitton « Léon Harmel » Tome I p. 296.

(2) A ce sujet il convient de rappeler l'attitude prise par Léon Harmel en 1882 lors des troubles sociaux de Montceau-les-Mines où cependant un sincère homme de bien Chagot, avait fait en faveur des ouvriers, plus que la majorité des autres patrons, mais sans laisser aucune initiative aux ouvriers, même dans la gestion des institutions créées dans leur intérêt :

« Les bienfaits des patrons sont impuissants quand ils ne s'appuient pas sur l'association ouvrière. L'expérience a même démontré que ces bienfaits eux-mêmes exploités par l'astuce et la perfidie des meneurs deviennent des causes d'irritation nouvelle ». Cité par G. Guitton op. cit. tome I p. 166.

(3) Guitton, op. cit., tome I, p. 261.

Loin d'avoir dissous le principe d'autorité, l'existence et les travaux du conseil ont, d'après L. Harmel lui-même « fortifié la discipline en rendant les relations plus faciles et plus cordiales ».

Par-dessus les autres expériences individuelles moins anciennes et surtout par-dessus les régimes officiels de représentation du personnel, l'expérience Harmel apparaît comme le précédent le plus proche du régime actuellement en vigueur en France, non tellement par la lettre du système que par l'esprit qui l'animait, non tellement par l'importance des fonctions dévolues au conseil d'usine du Val-des-Bois que par le respect de la dignité de tous les ouvriers de l'usine, et par le développement chez la plupart d'entre eux sous une forme ou sous une autre, de l'esprit de responsabilité.

CHAPITRE II

Les Comités d'Entreprises de l'Ordonnance du 22 Février 1945

SECTION I

LES ORIGINES IMMEDIATES ET L'ELABORATION DE L'ORDONNANCE

§ 1. — *LES ORIGINES DOCTRINALES :* *CONCEPTIONS ET PROGRAMMES*

Comme la guerre précédente, la présente guerre a suscité l'éclosion d'un certain nombre d'idées et de plans en faveur de l'émancipation professionnelle des salariés. Cependant, du fait des circonstances particulières à cette guerre, tenant d'une part à l'occupation du territoire métropolitain, d'autre part à la politique sociale, autoritaire et paternaliste du Gouvernement de Vichy, le mouvement récent connu, par réaction, plus d'ampleur que son prédécesseur dont l'activité fut, nous le savons, le fait presque exclusif de la C.G.T. Au contraire, durant l'occupation, des éléments provenant des milieux les plus différents, souvent unis d'ailleurs au sein d'organisations clandestines de résistance, se trouvèrent d'accord pour réclamer en général l'institution d'une véritable démocratie économique, et en particulier la participation des travailleurs à la direction de l'économie et à la gestion des entreprises.

C'est ainsi que le texte politique le plus important publié dans la clandestinité, la charte de la résistance, consacrait plusieurs paragraphes aux questions d'ordre économique où étaient réclamés :

« — l'institution d'une véritable démocratie économique et sociale impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie ;

« —

« — l'intensification de la production nationale, selon les lignes d'un plan arrêté par l'Etat après consultation des représentants de tous les éléments de cette production ;

« —

« — le développement et le soutien des coopératives de production, d'achat et de vente, agricoles et artisanales ;

« — le droit d'accès dans le cadre de l'entreprise aux fonctions de direction et d'administration pour les ouvriers possédant les qualités nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie. »

On retrouve à chacun de ces paragraphes la volonté d'émanciper les travailleurs en leur donnant un rôle et une responsabilité tant à l'échelon supérieur de l'économie, par leur participation à la confection du plan de production, et à la direction de l'économie, qu'au sein même des entreprises par leur accession à la gestion et par l'encouragement au développement du mouvement coopératif.

La question du rôle à jouer par les travailleurs dans l'administration générale de l'entreprise fut précisé pendant l'occupation également par le comité général d'études, organisme composé de techniciens des questions économiques et sociales d'appartenances politiques diverses, et qui s'était donné notamment pour mission de « préciser l'orientation générale que la Résistance souhaitait donner à notre futur régime politique, économique et social » (1). Ce comité publia donc en 1943 un rapport sur la politique économique d'après guerre dont un paragraphe réclamait non plus seulement « le droit d'accès aux fonctions de direction et d'administration » pour les ouvriers suffisamment doués, mais d'une manière générale la participation des travailleurs aux responsabilités sociales et même techniques et économiques des entreprises « participation qui ne peut être différée, mais qui ne doit être accordée qu'en prenant soin de ne pas nuire à la bonne marche des affaires ». Et le rapport préconisait la création de comités d'entreprises tripartis dont les membres représentant le personnel devaient être nommés par les syndicats. Ces comités devaient permettre à l'entrepreneur :

« De resserrer les liens entre ses collaborateurs et lui, en informant les délégués de la marche générale de l'affaire, des projets de la direction, des difficultés rencontrées et des résultats obtenus, voire même en leur ouvrant ses livres de comptabilité. »

Cependant, le Gouvernement du Général de Gaulle soutenait à Alger les mêmes idées et nous avons vu comment il avait prévu leur mise en pratique dans les établissements de l'Air d'Afrique du Nord

(1) Le C.G.E. devait fournir par la suite plusieurs ministres au gouvernement provisoire. L'organe par lequel il s'exprima à partir de 1943 et qui subsiste encore actuellement est la revue « Les cahiers politiques ».

par le décret du 22 mai 1944. Et ce fut le Général de Gaulle lui-même qui, le 1^{er} mai 1944, à l'occasion de la fête du travail, fit à Alger cette déclaration dont, par la suite, il devait reprendre les termes dans différents discours prononcés en France libérée :

« Dans l'économie nationale que nous voulons, que nous devons établir, le rôle du travail organisé sera capital, non point seulement parce que le nombre des travailleurs est très considérable et qu'ils sont les artisans et les consommateurs de premier rang de la production, mais encore parce que leurs capacités propres et leur expérience pratique conduisent à la nécessité de les associer à la gestion des entreprises » (1).

La libération du territoire français permit à certaines organisations syndicales ou professionnelles de s'exprimer librement sur ce sujet en tant que telles. C'est sous l'égide d'un certain nombre d'entre elles qu'un projet de réforme de l'entreprise fut publié sous le nom de « Plan commun 1944. Contribution à une réforme de l'entreprise », au mois d'octobre 1944, c'est-à-dire avant même que le ministère du travail eût commencé, officiellement du moins, à s'occuper de la question (2).

Selon le préambule de ce plan, trois préoccupations essentielles en ont inspiré les auteurs :

(1) Signalons à ce propos que sur le plan régional et départemental tout au moins, le Gouvernement d'Alger n'avait pas tardé à traduire par un texte ses préoccupations en cette matière : un décret du 26 août 1944 prévoit, en effet, la création dans chaque région et chaque département, d'un conseil composé d'une quinzaine de fonctionnaires et d'au moins 8 représentants de chaque catégorie, employeurs et travailleurs (6 pour le conseil départemental) et dont le rôle consiste à donner des avis, parfois obligatoirement sollicités, sur les questions sociales ; cette institution qui n'a pas encore reçu d'application, rappelle les créations des conseils du travail et des conseils consultatifs du travail de 1900 et 1908.

— La même tendance à habilitier les travailleurs à certaines tâches d'intérêt social ou économique se retrouve dans l'ordonnance du 22 juin 1944, instituant auprès des administrateurs provisoires des comités d'organisation un ou plusieurs comités consultatifs paritaires composés en nombre égal de travailleurs et d'employeurs présentés par leurs syndicats et nommés par le Gouvernement. Cette réforme contribua, pour sa part, à la modification qui intervint dans la dénomination des comités, appelés désormais « Offices professionnels ». Rappelons que la loi du 16 août 1940 avait prévu la création d'une « représentation effective et complète des employeurs et salariés », mais que l'arrêté d'application du 1^{er} octobre 1941 avait institué des comités consultatifs tripartis dont la compétence ne s'étendait qu'aux conséquences des mesures de concentration industrielle.

— Sur la constitution et le fonctionnement des Comités consultatifs paritaires. Cf. circulaire ministérielle du 20 décembre 1944 (in *Droit social*, mai 1945 p. 185).

(2) Les organismes qui semblent avoir patroné le projet en question seraient les Equipes patronales, l'U.S.I.C. la confédération française des professions, la C.F.T.C. le mouvement populaire des familles, l'Action populaire.

Cf. « Plan commun 1944. — Contribution à une réforme de l'entreprise » édité 18, Rue de Varenne Paris 7^e.

« 1° Faire participer le travail aux conseils et aux profits de l'entreprise ;

« 2° Maintenir la propriété privée de l'entreprise ;

« 3° Sauvegarder l'autorité du chef d'entreprise. »

I. — Partant de l'idée que « tout le problème est de renverser l'ordre des facteurs en mettant le capital au service des valeurs humaines et en subordonnant ses profits au paiement d'une juste rémunération », les auteurs du plan constatent que « l'effort pour maintenir le capital dans l'observation de ses devoirs » n'est mené exclusivement que par des forces étrangères à l'entreprise » (lois sociales et conventions collectives) et risque ainsi de faire de la « communauté de travail » le lieu d'un conflit que les passions même qui s'exercent pour le résoudre tendent à perpétuer. Aussi poursuit ce texte :

« C'est à l'intérieur de l'entreprise qu'il faut donc faire échec aux intentions consciemment ou inconsciemment injustes du capital. »

Et la conclusion sur ce premier point, c'est d'une part, la nécessité d'instituer la représentation du travail dans les conseils, afin « qu'il puisse y faire entendre efficacement sa voix et prendre part aux décisions qui en émaneront, voire à la nomination du chef » ; et d'autre part, la participation du travail aux profits « en vue d'harmoniser les intérêts du capital et du travail de telle manière que tout bénéfice ou toute perte de la communauté fussent ressentis par l'ensemble de ses membres ».

Pratiquement la participation à la gestion est ainsi conçue :

a) Dans les petites entreprises individuelles où la fortune d'un seul homme est engagée et où les relations humaines sont plus faciles, le principe du régime de participation ouvrière aux conseils est exclu, mais le principe reste acquis d'un organisme consultatif constitué par les délégués élus du personnel.

b) Dans les sociétés de capitaux, le conseil d'administration comprend plusieurs représentants du travail (1/3 du total environ) élus par les membres du personnel ; indépendamment du conseil, un organisme réunit autour du chef d'entreprise, aux fins d'information et de consultation, les délégués du personnel.

c) Les représentants du travail doivent être élus par les seuls membres du personnel de l'entreprise, mais sur des listes présentées par les syndicats qui « constituent le milieu éducatif propre à donner aux délégués du personnel les connaissances requises et l'organisation de soutien capable de les épauler et de les prémunir contre les abus éventuels. »

Quant au partage des bénéfices, la manière dont il est préconisé est fort simple : le capital a droit à un intérêt fixe récupérable ; sur le reste des bénéfices, la direction prélève les tantièmes, le solde est partagé entre le travail et le capital suivant une règle fixée par les conventions collectives.

II. — Considérant qu'il faut sauver « le principe de la primauté du travail sur le capital », mais que « le calcul de rentabilité, dont dépend le progrès matériel, n'est pas en soi immoral, « le plan commun » pose la question de savoir « à qui il faut confier la propriété du capital pour que, d'une part, la dignité humaine du travail soit respectée, et d'autre part les exigences de rendement satisfaites ». Repoussant la solution collectiviste et, sauf exception, la solution étatiste, le plan préconise le maintien d'un droit de propriété sur l'entreprise « à l'homme qui y a réellement risqué une partie de son patrimoine et qui a à cœur sa prospérité » ; pour les autres entreprises et notamment les sociétés anonymes, on estime que « les inconvénients du principe de la propriété de l'épargnant sur les affaires où il a mis sa fortune, ont paru beaucoup moins grands que ceux du collectivisme intégral », d'autant que l'influence de l'actionnaire est équilibrée par la représentation du travail dans les conseils.

III. — Le plan pose ensuite que le « chef que la communauté s'est donné et qui est responsable devant elle de la marche de l'entreprise, doit jouir, dans le cadre tracé par les lois, les conventions et les grandes décisions du conseil, de la plus large initiative et d'une pleine autorité ».

Autorité à l'égard du capital d'abord qui, en général, se livre à une « confiscation à son profit de l'autorité » dans l'entreprise, véritable cause du « conflit latent dont l'entreprise est le siège ».

Autorité à l'égard du travail ensuite, dont la collaboration sur le terrain de la gestion ne compromet nullement les exigences de la hiérarchie, le chef d'entreprise ne rencontrant pas le représentant ouvrier « sur le terrain même où il lui commande ».

Telles sont les grandes lignes du « plan commun 1944 » complétées d'une part par l'institution d'une juridiction interprofessionnelle tripartite susceptible dans certains cas limitativement désignés d'infliger aux chefs d'entreprises des sanctions allant jusqu'à la destitution, d'autre part, par une articulation de l'entreprise et de la profession par le moyen d'organismes professionnels tripartis compétents pour les questions sociales et économiques, et dont les membres sont nommés par leurs syndicats respectifs.

Nous retrouverons dans l'ordonnance du 22 février certaines des dispositions préconisées par le « plan commun », bien que l'objet de l'ordonnance soit moins ambitieux et sa tendance générale moins audacieuse.

Il n'est pas jusqu'au clergé français qui ne se soit préoccupé des « réformes de structure » et n'ait abordé notamment la question de la participation des « ouvriers » à la « vie sociale et économique » des entreprises. Il est vrai que ces questions ne furent abordées par lui

qu'après que l'opinion publique en eût accepté l'idée et même, après que certaines de ces questions eussent trouvé leur solution dans les ordonnances du Gouvernement provisoire. C'est ainsi que le 28 février 1945, c'est-à-dire plusieurs jours après la promulgation de l'ordonnance sur les comités d'entreprises, une déclaration de l'Assemblée des Cardinaux et Archevêques de France abordant entre autres le problème social, en préconisait la solution en ces termes :

« 1° L'accession progressive de chaque ouvrier à la propriété privée par une politique de juste salaire et l'établissement de conditions de vie qui lui permettront de développer sa personnalité et d'élever une famille, dans une habitation digne, saine et correspondant à ses besoins. La propriété privée est l'un des droits naturels de la personne humaine et une condition importante de son plein épanouissement.

« 2° La participation progressive des ouvriers à l'organisation du travail, de l'entreprise, de la profession et de la cité. L'ouvrier veut se sentir vraiment chez lui dans l'entreprise, pour un travail plus humain, où il aura pu engager sa responsabilité d'homme et mettre de bon gré, avec courage, attention et conscience, toute son activité : il aspire à participer à la vie sociale et économique de l'entreprise ainsi qu'aux fruits de la production. D'autre part, la classe ouvrière entend prendre sa part légitime de responsabilité dans la vie de la profession et de la nation.

« Pour réaliser ces progrès sociaux, des réformes de structure sont nécessaires : nous sommes prêts à les accueillir. Mais, pour qu'elles soient plus efficaces, il importe que l'unité de commandement et que l'autorité du chef de l'entreprise, fondée sur la compétence et sur la moralité, soient pleinement reconnues, qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits légitimement acquis, qu'il soit tenu compte avec prudence des capacités de l'économie nationale et que tout esprit de violence soit écarté.

« Sur le choix des systèmes techniques (participation aux bénéfices ou à la gestion, actions de travail, entreprises communautaires, etc.) l'Eglise n'a pas à se prononcer. Son rôle n'est pas d'organiser le temporel. Elle rappelle simplement, mais fortement, le principe d'une orientation de plus en plus nette vers le contrat de société ». (1)

Enfin en troisième lieu, la déclaration demandait « l'établissement d'une organisation professionnelle » à base syndicale destinée à faire des « divers éléments de la même profession, patrons, cadres, ouvriers, des communautés humaines dans l'ordre, la justice et la fraternité ».

On retrouve dans les idées développées par ce manifeste catholique de très nettes analogies avec celles exprimées dans le « Plan commun 1944 ». Mais avant même que fussent émises les suggestions

(1) Ces lignes sont à rapprocher de l'encyclique « quadragesimo Anno » (Mai 1931) dans laquelle le Pape Pie XI ne citait la participation à la gestion qu'accessoirement et, semble-t-il, comme l'un des moyens d'assurer le « juste salaire » aux travailleurs, en rapprochant le contrat de travail du contrat de société.

fort complètes contenues dans ce dernier, l'institution de la participation à la gestion avait quitté, dans certains cas, le domaine de la doctrine pour entrer dans celui des faits.

§. — LES PRECEDENTS IMMEDIATS DES COMITES D'ENTREPRISES

Au lendemain de la libération et en exécution des programmes élaborés clandestinement pendant l'occupation (1), des comités d'entreprises se sont créés dans un certain nombre d'établissements, soit de manière spontanée, soit par transformation des comités sociaux lorsqu'il en existait. Formés grâce à l'intervention de comités de libération et d'organisations syndicales, en accord avec le patron ou la direction, ou à la suite de réquisitions ou de mises sous séquestre de certaines entreprises, ces comités assez différents les uns des autres par leur structure, leur fonctionnement et leur compétence, peuvent néanmoins être classés en trois catégories (2) : les comités patriotiques d'entreprises, les comités à la production et les comités de gestion.

1. — Des comités patriotiques ont été créés à l'instigation de l'Union des ingénieurs et techniciens français, surtout dans la région lyonnaise. Ils ont été constitués par des organismes de résistance ou des organisations syndicales. Gardant essentiellement un « caractère civique » (1), ils sont « l'image en réduction du personnel de l'entreprise ». Ces comités ont un rôle purement consultatif à la fois économique et social et se subdivisent généralement en deux commissions : une commission sociale et une commission de production. Ces organismes sont ceux dont la composition et la compétence étaient les plus proches de celles que devait prévoir le régime légal.

(1) Desquels il convient de rapprocher une déclaration du Bureau de la C.G.T. en date du 23 Décembre 1944 :

« Après avoir examiné la situation économique et politique du pays ; considérant la volonté nettement affirmée des travailleurs d'orienter tous leurs efforts pour accroître la production industrielle pour les besoins de la défense nationale comme pour ceux de la population civile.....

Déclarent :

1^o — que les unions départementales doivent prendre immédiatement l'initiative de créer, en accord et sous l'égide de comités départementaux de la libération et sous l'autorité de M.M. les préfets, des comités d'initiative et patriotiques pour l'intensification de la production dans leurs départements respectifs.....

(2) Cf. le rapport de M. Schwob à l'Assemblée consultative, pour avis de la commission de l'équipement national, de la production et des communications. J.O. Débats 13.12.44 p. 489.

2. — Des comités à la production ont été créés dans les régions de Toulouse et de Tarbes (1). C'est ainsi qu'un accord collectif en vue de l'institution de tels comités fut conclu dans le courant du mois de septembre 1944 entre les directeurs des établissements de constructions aéronautiques de Toulouse et les représentants des organisations syndicales et des comités de libération (2). Les attributions de ces comités, définies par l'article 2 de l'accord, sont fort étendues :

« Ces comités ont pour attributions :

« 1° D'étudier les suggestions émises sous diverses formes par le personnel, soit dans le but d'améliorer le rendement de l'entreprise, soit en vue de régler des cas urgents ; de recommander l'application de celles de ces suggestions qui seront retenues.

« Le refus par le directeur d'appliquer les mesures recommandées doit faire l'objet d'une décision motivée et peut donner lieu à un recours du comité devant le représentant qualifié du Gouvernement.

« Le directeur sera responsable devant le comité à la production de l'exécution des mesures décidées d'un commun accord ;

« 2° D'exercer un droit de regard qui permettra un contrôle efficace de tous les rouages techniques, administratifs, commerciaux et financiers de leurs établissements respectifs, afin que ces derniers soient mis au service total de l'entreprise, elle-même au service de la nation ». (3)

D'autres accords analogues furent signés par la suite, dont la plupart prévoyaient l'arbitrage du commissaire régional de la République en cas de désaccord entre les comités et la direction (4).

3. — Enfin, de véritables comités de gestion ont été créés dans certaines entreprises privées de leurs chefs par suite de l'arrestation ou de la disparition de ceux-ci. C'est sur l'initiative des comités départementaux de libération que, pour ne pas enrayer la production souvent essentielle de ces entreprises, des comités de gestion y furent constitués, qui assurèrent la continuité du travail.

Ces comités assez répandus dans les usines métallurgiques et

(1) Commencé dans les usines d'aviation de la région de Toulouse, le mouvement gagna certains services publics de cette ville et certaines entreprises de la région de Tarbes, notamment les entreprises de forage.

(2) Cf. Le texte complet de l'accord in « Droit Social », février 1945, p. 61.

(3) Cf. J. O. « Débats », p. 489.

(4) Il est intéressant de noter que l'un des directeurs d'établissement signataires des accords, ne le fit que sous réserve de l'acceptation du conseil d'administration, lequel, par la suite, refusa son acquiescement. Cf. Journal « Professions » du 2 Déc. 1944 p. 4.

A Tarbes, les ouvriers arguant des accords de Toulouse, ont voulu obtenir les mêmes conditions. Après maintes discussions et un long délai dû, notamment à l'éloignement des sièges sociaux des entreprises, un accord intervint aux termes duquel des comités devaient être créés, dont la compétence ne devait s'étendre qu'à la fixation des conditions du travail. Cf. « Professions », id.

chimiques des départements de l'Allier et de la Loire, sont composés d'un représentant de l'Union des ingénieurs et techniciens français et d'un délégué de la C.G.T. qui s'adjoignent un gérant responsable chargé de la direction effective de l'entreprise. Le comité tout entier est responsable de la marche de l'entreprise devant le comité départemental de la libération.

On peut rattacher à cette troisième catégorie d'expériences celles qui ont été tentées dans certaines entreprises réquisitionnées ou placées sous séquestre et où des comités ont été adjoints aux administrateurs provisoires ou définitifs par l'administration compétente (1).

Il est assez difficile de se faire une idée exacte de la manière dont fonctionnent ces comités, la seule fraction de la presse syndicale ou technique qui en ait parlé, ne semblant l'avoir fait qu'avec au moins une certaine indulgence et le plus souvent avec un grand parti pris. Il semble néanmoins que certaines de ces entreprises aient abouti à une réussite technique indiscutable, sinon toujours à de réels succès commerciaux ; il convient de remarquer par ailleurs que certaines autres n'ont dû leur insuccès qu'à la méfiance ou à la mauvaise volonté des banques, des fournisseurs ou même des administrations publiques.

Quoiqu'il en soit, le mouvement était lancé puisque près d'une centaine de comités existaient déjà à la fin du mois de décembre, et le législateur ne pouvait donc plus attendre pour consacrer et canaliser un état de fait qui, en s'étendant spontanément, eût accru encore son caractère empirique, divers, et parfois imprécis.

§ 3. — L'ELABORATION DE L'ORDONNANCE PORTANT CREATION DES COMITES D'ENTREPRISES ; SES OBJECTIFS ET SES MOTIFS

L'une des premières préoccupations du ministère du Travail, au lendemain de la libération fut, après avoir paré au plus pressé en matière de salaires, d'allocations familiales et de chômage, de reconstitution de syndicats, etc... de préparer un texte qui transposât dans

(1) Parmi ces dernières entreprises, citons la Compagnie du Gaz de Paris, placée sous séquestre par arrêté du Gouvernement où le comité fut composé de 5 directeurs, 5 cadres, 5 employés et ouvriers ; les mines du Gard réquisitionnées le 23 septembre 1944 ; et surtout les usines Berliet à Lyon-Vénissieux, mises sous séquestre par le commissaire régional de la République et dont l'administrateur séquestre est assisté d'un comité composé de trois agents syndicaux dont un nommé par la direction, les deux autres par le personnel, et d'un représentant des usagers nommé par le préfet du Rhône.

Sur toutes ces expériences Cf. les enquêtes assez partiales publiées par « La Vie Ouvrière » notamment du 30 novembre 1944 et du 28 décembre 1944 ainsi que sur l'expérience Berliet, « Les nouvelles économiques » du 4 mai 1945 p. 2.

le domaine des réalités et des obligations légales, l'une des principales idées contenues dans les projets de reconstruction économique et sociale élaborés clandestinement en France pendant l'occupation : l'association des travailleurs à la gestion des entreprises. Le fait que certaines initiatives en ce sens se soient manifestées sans attendre l'impératif du législateur, ne pouvait qu'inciter celui-ci à hâter la mise au point d'un texte qui, sans prétendre nuire aux résultats acquis, ou aux accords passés, permettrait tout en faisant profiter de la réforme ainsi promue l'ensemble des travailleurs, de mettre fin à un mouvement spontané dont la variété des créations risquait de porter une grave atteinte à la clarté et à l'uniformité toujours nécessaires en matières de réformes sociales. Aussi dès le 12 décembre 1944, le Gouvernement était-il en mesure de présenter à l'Assemblée consultative un projet d'ordonnance qui, présenté quelque temps avant à la commission du Travail et des affaires sociales de cette assemblée, avait subi de la part de cette commission quelques additions ou modifications sur lesquelles l'Assemblée était appelée à donner son avis.

C'est donc dans la séance du 12 décembre que le ministre du Travail, M. Parodi, définit les grandes lignes de la réforme entreprise, et en indiqua les buts poursuivis. Tout d'abord, il lui assigna sa place parmi les autres réformes sociales et notamment l'exclut indirectement des mesures destinées à résoudre « les problèmes de niveau de vie et de bien-être immédiat » qui « sont loin d'être les seuls à constituer la matière sociale », l'autre élément essentiel de cette matière étant « de faire au monde du travail la place qui lui revient dans l'organisation économique de l'Etat ». Et de rappeler que cette participation étant à plusieurs branches et à plusieurs modalités, seules les formes les plus éloignées du plan de l'entreprise existaient avant guerre. Puis le ministre indiqua que le projet, marquant le souci d'associer les ouvriers à la vie économique à l'intérieur même des établissements, constituait « un très grand pas en avant, sans précédent direct dans la législation sociale d'avant-guerre ». Il affirma ensuite que, par ses dispositions d'ordre économique, le projet complétait, « pour le secteur libre, les projets de nationalisation de certains secteurs de l'économie française ». — Puis, en venant au rôle du chef d'entreprise, il dit :

« Dans ce secteur (libre), il n'a jamais été non plus dans les intentions du Gouvernement de porter atteinte à l'autorité du chef d'entreprise, autorité nécessaire parce qu'elle correspond à des responsabilités techniques et financières qui appellent en contrepartie certains moyens d'action. Ces limites devaient être bien précisées, pour que le projet qui vous est soumis apparaisse sous son vrai jour. Elles font d'ailleurs ressortir la portée très nouvelle et audacieuse des dispositions qui sont incluses dans le texte soumis à vos délibérations. J'ai le droit de dire que l'expérience est, à cet

égard, sans précédent. Il est indiscutable que, par là même, un certain nombre de précautions sont indispensables. »

Et plus loin :

« Nous nous sommes efforcés de donner à la consultation des comités un poids véritable, tout le poids qu'on pouvait leur donner sans compromettre l'autorité nécessaire du chef d'entreprise » (1).

Rappelant que la préoccupation essentielle du Gouvernement était de faire la guerre et sa tâche primordiale, de « remettre en marche la machine économique française », le ministre fit ressortir de nouveau le caractère audacieux de la réforme proposée et la nécessité d'une limite raisonnable :

« Cette considération doit nous inciter, dans le domaine de la réforme des comités d'entreprises, à ne pas pousser cette réforme jusqu'au point où, en risquant de provoquer des conflits, elle pourrait constituer une expérience dangereuse pour l'économie française » (2).

Et pour finir, le ministre indiqua les trois buts d'ordre général qu'il entendait faire atteindre à la réforme proposée :

« 1. Associer très largement l'ouvrier à la vie de l'établissement dans lequel il travaille, lui donner par là une place qui ne fasse pas seulement de lui le rouage d'une machine, mais une place de réflexion et de pensée qui doit être celle d'un être humain. Il s'agit, en un mot, de faire la part la plus grande à la dignité de l'homme dans le travail ouvrier.

« 2. Nous attendons, d'autre part, de la participation des ouvriers à la vie économique des entreprises, de la conscience accrue qu'ils auront de la valeur de leur concours, une augmentation de rendement par tous ces perfectionnements techniques et d'organisation que l'ouvrier français est parfaitement à même d'apporter s'il est invité à réfléchir sur les conditions de son travail.

« 3. Enfin, nous attendons du texte qui vous est soumis un autre résultat, mais riche lui aussi, d'avenir : c'est de contribuer à dégager progressivement une élite ouvrière de plus en plus large, capable de passer du stade étroit de sa technique au stade plus large de la réflexion économique et de l'organisation même des entreprises » (3).

Le rapport de M. Gazier, au nom de la commission du Travail, fit ressortir les motifs qui ont permis l'octroi de droits nouveaux aux ouvriers : après avoir rappelé les mérites acquis par la classe ouvrière dans les rangs de la résistance, le rapporteur indiqua que si cette attitude constituait l'une des considérations « qui commandent les solutions que nous devons apporter aux problèmes d'à présent », il ne s'agissait nullement, en donnant aux représentants ouvriers des

(1) J.O. « Débats » 13 décembre 1944 p. 486.

(2) J.O. ID. p. 487.

(3) Ces points avaient été indiqués par M. Parodi dès la fin du mois de novembre au cours d'une interview Cf. « Le Peuple » du 2 décembre 1944.

droits nouveaux, « de leurs accorder une sorte de récompense pour leur attitude passée.... ».

« Il faut donner aux ouvriers et à leurs représentants des droits nouveaux, non pour leur payer le salaire de leur héroïsme, mais parce qu'ils ont manifesté des qualités, des compétences, un courage, un patriotisme et des initiatives dont nous ne pouvons pas nous passer pour reconstruire une France nouvelle. Ce n'est pas en récompense du passé, c'est pour construire l'avenir que nous devons leur reconnaître des droits nouveaux » (1).

Et M. Gazier reprit l'un des points indiqués par le ministre comme étant à ses yeux l'un des buts poursuivis par la loi : le dégagement d'une élite ouvrière destinée à « remplacer les élites défaillantes ». Il y ajouta une considération plus originale et assez étrange : la nécessité pour une économie dirigée d'avoir des contrôleurs permanents au sein même de l'entreprise, auxiliaires d'autant plus utiles qu'ils sont intéressés à la fois à la prospérité de l'entreprise et au respect de l'intérêt général « parce qu'ils savent bien que, lorsque la nation est malade, ils sont les premiers atteints et les plus malheureux » (1).

En dehors des deux points de vue officiels précédemment analysés, les représentants des différents partis en présence à l'Assemblée exposèrent en général les objectifs que, de leur côté, leurs partis respectifs assignaient au projet.

C'est ainsi que le représentant des modérés, M. Joseph Denais, semblant particulièrement craindre dans le rapport de la commission du Travail, « le glissement qui conduirait du comité d'entreprise à l'association pure et simple à la gestion (2) déclara qu'à son sens il s'agissait « d'assurer à l'intérieur des établissements industriels et commerciaux des contacts plus étroits entre le chef de maison et ses collaborateurs (2).

Pour le socialiste Robert Verdier, la réforme est destinée surtout à rompre avec « l'esprit paternaliste du Gouvernement de Vichy », avec son « socialisme hypocrite et purement verbal » ; à « faire participer activement les organisations syndicales à la gestion de l'économie en leur donnant un rôle constructif, au lieu de les cantonner simplement, comme cela s'est toujours fait auparavant, dans un rôle de simple revendication et de défense des ouvriers » ; enfin « à développer la compétence ouvrière pour résoudre le problème des cadres et du renouvellement des élites ». M. Verdier indiqua d'ailleurs que ces objectifs ne pourraient être atteints qu'à la condition que la création des comités d'entreprises ne soit pas considérée comme une étape définitive... mais au contraire, comme un point de départ » (3).

(1) J.O. « Débats », id., p. 488.

(2) J.O., id., p. 491.

(3) J.O., id., p. 499.

M. Hauriou, parlant au nom du mouvement de libération nationale déclara que l'objectif du projet est « à tout le moins de renverser les positions entre le capital et le travail », de faire du capital « le salarié du travail ». Il ajouta que la réforme ne se suffisant pas à elle-même, il pensait qu'elle marquait une « étape importante dans cette voie » (1).

Les divergences de vues concernant l'objectif à fixer à la future ordonnance, et notamment le fait pour certains de voir en celle-ci un aboutissement, et pour d'autres, de n'y voir qu'une étape nécessaire, marquèrent dès la première séance à l'Assemblée consultative les limites assez larges entre lesquelles pourrait évoluer l'esprit dans lequel serait appliqué le texte définitif ; d'autre part, les opinions émises par les différents groupes représentés à l'Assemblée purent dès ce moment faire préjuger de la manière dont ces groupes accueilleraient le lendemain même, avec le projet initial, les modifications apportées par la commission du travail à ce projet et que nous signalerons scrupuleusement dans l'étude que nous allons entreprendre du régime institué par l'ordonnance du 22 février 1945.

SECTION II

LE RÉGIME INSTITUÉ PAR L'ORDONNANCE DU 22 FÉVRIER 1945

§ 1. — CHAMP D'APPLICATION DE L'ORDONNANCE

L'article premier dispose que :

« Des comités d'entreprises seront institués dans toutes les entreprises industrielles ou commerciales quelle qu'en soit la forme juridique, employant habituellement dans un ou plusieurs établissements au moins 100 salariés. »

Le mot « salarié » doit s'entendre ici au sens le plus large, bien que les termes de l'exposé des motifs puissent prêter à confusion :

« Ces comités d'entreprises devront être établis dans toutes les entreprises employant plus de cent ouvriers... »

L'article prévoit ensuite que des arrêtés des ministres intéressés pourront rendre l'institution des comités d'entreprises obligatoire avec tout ou partie de leurs attributions, d'une part dans les entreprises comportant moins de 100 salariés (2), d'autre part dans les offices

(1) J.O., id., p. 499.

(2) Depuis la rédaction de notre texte, l'obligation a été étendue aux entreprises de 50 salariés et plus, dans les industries du bois (arrêté du 11-1-46) et dans les industries chimiques et métallurgiques (arrêtés du 1-2-46).

Par ailleurs, un arrêté du 24 août 1945 a rendu les comités d'entreprises obligatoires dans les sociétés d'assurances mutuelles de plus de 50 salariés.

ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles autres qu'à caractère industriel ou commercial, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit (1).

L'ordonnance ne s'applique pas « ipso facto » aux services publics de caractère industriel ou commercial : des décrets en conseil d'Etat détermineront ceux auxquels l'ordonnance s'appliquera avec, s'il y a lieu, certaines modifications.

Enfin l'article termine en posant le principe de l'admission au bénéfice de la loi, des travailleurs à domicile, un arrêté ministériel devant en déterminer les conditions (2).

Par ailleurs, l'article 21 prévoit la constitution d'un comité central et de comités d'établissements dans les entreprises à plusieurs établissements, selon les modalités suivantes :

« Dans les entreprises à établissements distincts, il sera créé des comités d'établissements dont la composition et le fonctionnement seront identiques à ceux des comités d'entreprises et qui auront les mêmes attributions que les comités d'entreprises, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements...

« Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissements, à raison d'un ou deux délégués et un nombre égal de suppléants pour chaque établissement, sans que le nombre total des membres titulaires puisse excéder douze.

« La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories fera l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord s'avèrera

(1) Le rapporteur du contre-projet de la commission du Travail à l'Assemblée consultative, M. A. Gazier, avait proposé d'étendre l'ordonnance aux entreprises employant de 50 à 100 salariés de façon qu'un nombre double d'entreprises soient touchées par ces dispositions (16.000 au lieu de 8.000), et qu'au moins la moitié du total des salariés en profitent (52 % au lieu de 43 %). De plus, il avait été proposé que soient également compris dans le champ d'application du texte toutes les autres catégories d'entreprises non industrielles ni commerciales auxquelles le texte définitif prévoit l'extension du régime par d'éventuelles décisions ministérielles particulières, seule concession faite à ces propositions, pourtant approuvées par l'Assemblée consultative.

Cf. Rapport fait par M. Gazier au nom de la commission du travail, annexé au procès-verbal de la séance du 5 décembre 1944, et J.O. Débats de l'Assemblée consultative 14-12-45, p. 506 à 507.

— En ce qui concerne les entreprises agricoles, un amendement de M. B. Paumier tendant à inclure les exploitations employant plus de 50 salariés (c'est-à-dire environ 250) dans le champ d'application de l'ordonnance, fut repoussé par l'Assemblée comme pouvant retarder l'application du texte au cas où le Gouvernement aurait renvoyé le projet tout entier à l'examen des services du ministère de l'Agriculture. J.O. « Débats » ID. p. 505.

(2) Dispositions préconisées par le texte de l'Assemblée consultative.

Cf. en fin d'ouvrage l'annexe III consacrée à l'arrêté du 8 juin 1945.

impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décidera de cette répartition.

« Le comité central ainsi formé se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise. »

Ces dispositions constituent le premier progrès accompli sur les comités sociaux d'établissements de la charte, puisque ceux-ci ne pouvaient se fédérer qu'entre établissements « existant dans une même région et ne comportant qu'un faible effectif ».

Cependant, le texte de l'ordonnance, sans être obscur, paraît incomplet puisqu'il n'indique pas le nombre minimum de salariés à partir duquel l'institution d'un comité est obligatoire dans les établissements dépendant d'une même entreprise. Nous savons, en effet, qu'un comité d'entreprise doit être créé dans toute entreprise employant tout au moins 100 salariés, mais nous ignorons si un établissement groupant par exemple une dizaine de personnes et dépendant d'une telle entreprise, doit, lui aussi, posséder un comité. La question est d'autant plus importante pour les entreprises qui, entrant dans le champ d'application de la loi, sont composées de nombreux établissements à effectifs restreints, comme cela arrive fréquemment dans le commerce. — Nul doute qu'une circulaire ministérielle ne vienne lever l'incertitude qui règne sur ce point de l'ordonnance et qui aura comme conséquence inévitable de retarder son application intégrale dans un grand nombre d'entreprises (1).

L'article 23 prévoit le maintien des régimes particuliers qui, nous l'avons vu, ont pu être institués dans certaines entreprises :

« La présente ordonnance ne fait pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprises qui résulteront d'accords collectifs conclus ou renouvelés postérieurement à sa promulgation » (2).

A ce sujet, une circulaire du ministre du 13 mars 1945 aux inspecteurs divisionnaires du travail, en attirant leur attention sur les dispositions de l'article 23, ajoute que si, dans certaines entreprises, l'employeur et les organisations syndicales préfèrent au système institué par l'ordonnance, d'autres modalités, « ils sont libres de conclure un accord en ce sens ». Mais la circulaire précise à propos de ce dernier cas, comme de celui prévu par l'article 23, que « dans ces deux cas, les pouvoirs du comité devront être au moins égaux à ceux

(1) Sur cette importante question, Cf. Annexe 1 en fin d'ouvrage.

(2) Le projet initial ne prévoyait pas cette disposition : elle fut proposée dans des termes à peu près identiques et sous forme d'amendement par M. Forgues désireux de « faire la part de ceux qui, grâce à une étroite collaboration... se sont acquis un droit à certaines garanties », et d'éviter « qu'à la faveur de l'application de l'ordonnance, certains employeurs puissent revenir sur leur décision ». L'Assemblée vota cet amendement dont l'esprit fut repris par le Gouvernement dans le texte définitif.

fixés par les articles 2 et 3 et que la représentation du personnel ne devra jamais être inférieure à celle édictée par l'article 5 ».

Enfin, territorialement, l'ordonnance ne doit s'appliquer immédiatement que dans la métropole, l'article 25 ne prévoyant l'extension de ses dispositions à l'Algérie que par décrets séparés pour une ou plusieurs professions, et éventuellement avec des modalités particulières d'application (1).

§ 2. — CONSTITUTION DES COMITES D'ENTREPRISES

L'article 5 de l'ordonnance établit le barème du nombre des délégués par rapport au nombre de salariés employés :

De 100 à 500 salariés : cinq délégués titulaires, trois suppléants.

De 501 à 1.000 salariés : six délégués titulaires, quatre suppléants.

De 1.001 à 2.000 salariés : sept délégués titulaires, cinq suppléants.

Au-dessus de 2.000 salariés : huit délégués titulaires, cinq suppléants.

Pour les entreprises de moins de 100 salariés auxquelles sera étendue l'ordonnance, les arrêtés d'extension détermineront le nombre des délégués.

Nous retrouvons ici la même lacune déjà signalée lors de l'étude du champ d'application de la loi : on ne sait quel nombre de délégués il conviendra d'instituer dans les établissements distincts faisant partie d'une entreprise soumise à l'ordonnance, mais employant moins de cent salariés, et on ignore encore le nombre limite de salariés au-dessous duquel dans un établissement donné, il ne saurait y avoir matière à constitution d'un comité.

Les représentants du personnel sont répartis en deux catégories seulement : d'une part, les ouvriers et employés, d'autre part, les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés. Cependant, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront au moins un délégué titulaire choisi

(1) Le rapport à l'Assemblée de M. Gazier portait : « La présente ordonnance est applicable à l'Algérie et aux colonies ». Sur une intervention du président de la commission de la France d'outre-mer, M. G. Monnerville, le texte voté par l'Assemblée indiquait seulement au sujet des colonies que l'ordonnance pourrait leur être étendue par décret du ministre des colonies, « pris après avis des corps élus, des corps institués et des organisations syndicales de ces territoires ». Le Gouvernement ne devait appliquer intégralement aucune des deux solutions proposées.

En ce qui concerne les protectorats, l'Assemblée saisie d'un amendement de M. Paul Aurange tendant à y faire appliquer l'ordonnance, se contenta, dans un vœu séparé, d'inviter le Gouvernement à le faire.

par eux. — Les listes de candidats sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel. Les organisations syndicales procèdent également, en accord avec le chef d'entreprise, à la répartition des sièges entre les différentes catégories ainsi qu'à la répartition du personnel dans les collèges électoraux, sous réserve qu'en cas de désaccord définitif, l'inspecteur divisionnaire du travail décide de ces répartitions (Art. 6.).

Au sujet du caractère « le plus représentatif » des organisations syndicales, deux délégués à l'Assemblée consultative demandèrent par questions écrites au ministre du Travail, quel en était le critère (1). Le ministre répondit dans les mêmes termes à chacune de ces questions. De ces réponses, il ressort que « les critères à employer pour déterminer le caractère représentatif d'une organisation syndicale » sont les mêmes que ceux fixés par la circulaire du 18 août 1936 parue au J. O. du 3 septembre, et que :

« Les éléments qui seront le plus fréquemment pris en considération sont l'ancienneté de l'organisation, l'étendue et la nature de ses activités, le nombre de ses adhérents, le taux et la régularité du paiement de ses cotisations, et son indépendance à l'égard des employeurs. »

Il était ajouté que pour prétendre au caractère représentatif, toute organisation syndicale devait s'être conformée aux dispositions de l'ordonnance du 27 juillet 1944 sur le rétablissement de la liberté syndicale. De plus, l'un des délégués ayant dans sa question demandé « si l'on doit prendre en considération l'importance de l'organisation syndicale sur le plan national ou sur le plan de l'entreprise considérée », le ministre précisa dans sa réponse à ce délégué, que possèdent le caractère représentatif les organisations syndicales « auxquelles adhèrent les salariés de l'entreprise, et éventuellement celles qui groupent des effectifs importants de travailleurs dans la même localité ou la même région » (2).

Les articles 7 et 8 règlent les conditions d'électorat et d'éligibilité : « Sont électeurs les salariés des deux sexes, de nationalité

(1) Questions de MM. Lecourt et Ruhlmann les 5 et 12 mars 1945.

(2) Cf. J.O. Débats de l'Assemblée consultative des 20 mars et 31 mars 1945, p. 577 à 1.026.

Il convient de noter ici que déjà, lors de la discussion du projet d'ordonnance, le ministre, pour éviter d'avoir à remplacer l'expression « les plus représentatives » par « représentatives » comme le demandait un délégué, avait été amené à expliquer comment ce terme, employé pour la première fois dans un avis de la Cour de Justice internationale de la Haye avait été consacré depuis et repris dans la législation française de 1936, et ne signifiait nullement la prise en considération d'une seule organisation syndicale par catégorie de salariés.

Cf. J.O. Débats 14.12.44 p. 513. Cf. en fin d'ouvrage l'annexe consacrée à la circulaire du 28 mai 1945 relative à l'appréciation du caractère représentatif des organisations syndicales.

française, âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé douze mois au moins dans l'entreprise » sous certaines conditions d'honorabilité (Art. 7).

« Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré, du chef d'entreprise, les électeurs de vingt-cinq ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise pendant au moins vingt-quatre mois. Toutefois, pendant les trois premières années d'application de l'ordonnance, cette durée est ramenée à douze mois » (Art. 8) (2).

Le même article, dans son dernier alinéa, porte interdiction d'élire les salariés déchus de leurs fonctions syndicales.

En ce qui concerne les conditions d'ancienneté, l'article 9 prévoit qu'il pourra y être dérogé sur l'autorisation de l'inspecteur du travail au cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

L'article 10 règle la procédure de l'élection :

« L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants. Dans la limite du nombre des délégués à élire, les électeurs peuvent voter pour des candidats appartenant à des listes différentes.

« Au premier tour de scrutin, les candidats sont élus à la majorité absolue des inscrits.

« Au second tour, ils sont élus à la majorité relative, sous réserve que le nombre des votants, non compris les bulletins blancs ou nuls, soit au moins égal à la moitié des électeurs inscrits, les organisations syndicales ayant la faculté de présenter une nouvelle liste de candidats.

« Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un troisième tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux présentés par les organisations syndicales. Seront élus les candidats qui auront réuni le plus grand nombre de suffrages.

« Les conditions relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue

(1) Le projet prévoyait 21 ans : c'est l'Assemblée consultative qui avait proposé d'abaisser l'âge à 18 ans, suivant en cela l'opinion du rapporteur de la commission du Travail.

(2) L'Assemblée sur le rapport de la Commission du Travail, avait proposé que soient éligibles les « électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis ». Au sujet de l'éligibilité des étrangers, Cf. les observations de M. Joseph Denais à l'Assemblée consultative : J.O. « Débats », 13 décembre 1944, p. 492.

d'urgence. La décision du juge de paix peut être déferée à la cour de cassation (Chambre sociale) » (1).

L'article 13 prévoit que les syndicats seront invités à établir les listes de candidats dans un délai d'un mois à dater de la mise en vigueur de l'ordonnance et que l'élection devra avoir lieu dans un délai de deux mois à partir de la même date. — La circulaire, déjà citée, du ministre du travail aux inspecteurs divisionnaires demanda à ceux-ci de rappeler « officiellement aux organisations syndicales les plus représentatives du personnel de chaque entreprise qu'elles ont à dresser avant le 25 mars les listes de leurs candidats ». Par ailleurs, elle reprenait, pour l'institution des comités, le même délai de deux mois déjà prévu dans l'ordonnance et, le faisant courir de la date de sa propre parution (13 mars), elle retardait donc d'autant la date de rigueur pour l'application de l'ordonnance.

La même circulaire donna certaines précisions concernant la représentation des cadres pour laquelle elle accrédita sans réserve la C.G.T. et la C.F.T.C. et refusa le « même standing » à la Confédération générale des cadres. Nous aurons à revenir plus loin sur cette importante question.

§ 3. — STATUT DES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISES

Il est délimité par les articles 4, 11, 12, 14 et 22.

La durée du mandat des membres du comité est de trois ans, sauf pendant les trois premières années d'application de l'ordonnance

(1) Les modalités d'élection prévues par le projet initial du Gouvernement étaient différentes. Ce projet disposait en effet que lorsque le nombre des délégués à élire dans une catégorie serait au moins de trois, la représentation proportionnelle serait adoptée et assurerait un siège sur trois à la liste minoritaire qui aurait obtenu le tiers des suffrages exprimés.

Tenant compte de l'accord intervenu entre les deux confédérations, « les plus représentatives », la C.F.T.C. et la C.G.T., l'Assemblée consultative, adoptant les conclusions du rapport de la commission du travail, demanda et obtint la suppression de cette disposition. — Voici le texte de l'accord des deux grandes centrales syndicales en date du 4 décembre 1944 (le texte cité étant celui de la C.G.T. il suffit de remplacer les initiales C.G.T. par C.F.T.C. pour obtenir le texte de l'autre confédération).

« En vue de la prochaine désignation, tant des délégués du personnel dans les entreprises, que des représentants des salariés dans les comités d'entreprises, le bureau confédéral recommande aux syndicats de la C.G.T. de proposer aux responsables des organisations de la C.F.T.C. l'établissement de listes communes et proportionnelles dans toutes les entreprises où il existe une organisation syndicale de la C.F.T.C. possédant une influence réelle et entretenant des rapports normaux avec la section de la C.G.T. »

Cf. « La Vie Ouvrière » et « Le Peuple » du 7 décembre 1944 ainsi que les déclarations à ce sujet et au nom de la C.F.T.C. de M. Maurice Guérin à l'Assemblée consultative. J.O. Débats 14.12.1944 p. 513 et 514.

où elle sera de un an ; le mandat est renouvelable sans limitation. Les fonctions des membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou par suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité (1) (Art 11). Les suppléants de la même catégorie assurent les remplacements et deviennent titulaires jusqu'à l'expiration des fonctions de ceux qu'ils remplacent (Art. 12).

L'article 14, en vue de permettre aux membres des comités d'exercer leurs fonctions, prévoit que :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, et, éventuellement aux suppléants, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail » (2).

L'article 22 règle l'importante et délicate question du licenciement des membres des comités :

« Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccords, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. »

Enfin les dispositions les plus importantes concernant le statut des membres des comités sont fournies par l'article 4. Venant immédiatement après l'énoncé des attributions des comités en matière économique, cet article est destiné à compenser ce que l'article précédent peut avoir d'audacieux, et à rassurer les chefs d'entreprises ombrageux et peu portés à confier leurs secrets de gestion ou de fabrication, encore moins à les voir colporter sur la place publique. Nous savons quelle importance la loi allemande de 1920 avait déjà accordé à cette question du secret :

(1) L'Assemblée avait proposé l'adjonction à l'article 11 d'un nouvel alinéa ainsi conçu : « Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur une proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté, et approuvée par la majorité du collège électoral auquel il appartient ». Le Gouvernement ne souscrivit pas à cette modification importante de son projet.

Cf. Rapport de M. Gazier au nom de la commission du travail annexée au P.V. du 5 décembre 1944 ainsi que les observations à ce sujet de M. Joseph Denais. J.O. Débats du 13 décembre 1944 p. 492.

(2) Le projet du Gouvernement prévoyait l'allocation de 10 heures seulement aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. Sur le rapport de M. A. Gazier, l'Assemblée proposa 20 heures par mois, non compris pour les membres titulaires, le temps passé aux séances du comité. Le Gouvernement retint donc finalement le chiffre de 15 heures y compris le temps passé en comité.

« Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel sous les peines portées par l'article 378 du code pénal pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils pourraient acquérir connaissance à l'occasion de leurs fonctions » (1).

§ 4. — LES ATTRIBUTIONS DES COMITES D'ENTREPRISES

L'article 2 est consacré aux attributions d'ordre social, l'article 3 aux attributions d'ordre économique.

A. — Les attributions sociales.

L'article 2 ne préjuge pas de ce que pourront être les attributions dans le domaine social des comités que, selon l'exposé des motifs de l'ordonnance et selon les termes mêmes de l'article, un décret ultérieur doit définir ; cependant cet article est, par lui-même, assez explicite à certains égards :

« Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel, ainsi que des règlements qui s'y rapportent, à l'exception des questions relatives aux salaires. »

Le fait pour l'ordonnance de limiter la coopération comité-direction, à « l'amélioration des conditions collectives » (2) et des règlements s'y rapportant, signifie qu'échappent à la compétence du comité d'une part, l'amélioration des conditions individuelles de travail, et d'autre part, la transmission des réclamations, tant individuelles que collectives, toutes fonctions qui restent dans les attributions exclusives des délégués ouvriers dont l'exposé des motifs de l'ordon-

(1) Le texte voté par l'Assemblée était ainsi conçu : « Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux précédés de fabrication ». Il supprimait donc toute allusion à l'article 378 du Code pénal et précisait l'ordre de questions pour lesquelles le secret professionnel devait être de rigueur. Le ministre du travail ayant demandé, lors de la discussion de ce texte, si dans l'esprit du rapporteur l'obligation du secret s'étendait aussi à la situation financière de l'entreprise, le président de la commission du travail, M. A. Croizat répondit par la négative : la situation financière constituant « le bulletin de santé de l'entreprise », il lui paraissait nécessaire de la porter à la connaissance des ouvriers pour permettre à ceux-ci de juger dans quelle mesure leurs efforts « ont abouti à des résultats substantiels ». D'autre part, M. Croizat ajouta que la modification du texte du Gouvernement avait semblé propice à la commission, le maintien du texte gouvernemental risquant de provoquer des interprétations abusives de l'article 378 trop rigoureux et « d'ouvrir la porte à des conflits très graves dans les entreprises ». Le Gouvernement suivant en cela l'opinion des modérés, maintint la rédaction initiale. Cf. rapport Gazier déjà cité ; en faveur de la modification du texte gouvernemental, Cf. les déclarations de M. Schwob au nom de la commission de l'équipement national ; pour le maintien du texte gouvernemental, Cf. les déclarations de M. Chaumié. J.O. Débats 13 décembre 1944 p. 491 et 498.

(2) C'est sur la proposition de l'Assemblée consultative que le mot « collectives » non prévu au projet initial du Gouvernement, y fut ajouté.

nance indique qu'ils sont maintenus et dont il prévoit la fixation du statut dans « un texte prochain ». L'exposé des motifs justifiait cette mesure discutable par le fait que le comité d'entreprise « ne saurait avoir un caractère revendicatif » et que, le comité se plaçant sur un tout autre plan que les délégués, « il était nécessaire que ces deux institutions, également utiles, ne fussent pas confondues ».

Quand à l'incompétence du comité pour les questions relatives aux salaires, il faut y voir le souci, déjà rencontré dans l'étude des législations étrangères, d'éviter toute intrusion des comités dans le domaine traditionnel réservé aux conventions collectives.

L'article poursuit :

« Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions qui seront fixées par un décret pris en conseil d'Etat.

« Ce décret déterminera notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise pourront être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et l'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprises et des organismes créés par eux. Il fixera, en outre, les conditions de financement des œuvres sociales » (1).

Ces dispositions sont fort importantes, car en prévoyant que les comités pourront contrôler la gestion de toutes les œuvres sociales, y participer ou assurer eux-mêmes cette gestion, elles marquent la volonté formelle du législateur de mettre fin définitivement au paternalisme social ; pour mieux accuser cette intention en même temps que pour habilitier réellement les comités à l'exercice de leurs fonctions sociales, l'ordonnance prévoit, aussi bien pour eux que pour les « organismes créés par eux », l'octroi de la personnalité civile, mesure dont la législation antérieure n'avait encore jamais osé faire profiter aucun organe de l'entreprise, de peur, en lui accordant une trop complète autonomie, de favoriser ainsi la création d'un « état dans l'état ».

B. — Les attributions économiques.

Mais plus encore que par l'octroi de pouvoirs de décision ou de contrôle en matière sociale, l'ordonnance du 22 février se distingue de la législation française antérieure par l'octroi aux comités, d'attributions d'ordre économique, technique et financier, qui rapprochent le régime qu'elle institue de certains régimes étrangers. Ces attributions, bien que consultatives, posent en effet tant par leur étendue,

(1) Cf. en fin d'ouvrage l'annexe IV consacrée à ce décret daté du 2 novembre 1945.

que par le contrôle qu'elles permettent, le principe de l'association du personnel à la gestion, principe dont les seules attributions sociales des comités eussent été insuffisantes à assurer la mise en pratique.

L'article 3 énumère ces attributions, qu'il classe toutes sous le nom général d'attributions « d'ordre économique », bien que certaines se rapportent plus spécialement aux questions techniques ou financières :

« Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

« a) Il étudie toutes les suggestions émises par le personnel (1) dans le but d'accroître la production et d'améliorer le rendement de l'entreprise, et propose l'application des suggestions qu'il aura retenues. Il peut émettre des vœux concernant l'organisation générale de l'entreprise ;

« b) Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté par leur initiative ou leurs propositions une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée. »

Ces premières dispositions sont empreintes de l'influence des mesures identiques imposées par la loi ou admises spontanément dans certains pays étrangers ; nous pensons ici à la loi allemande de 1920 dont certaines dispositions analogues restèrent purement de style, et surtout aux expériences anglo-saxonnes dont nous avons vu que la mise en œuvre était commandée presque exclusivement par des considérations de rendement industriel.

Dans l'ordre plus proprement économique et financier, l'ordonnance établit plusieurs degrés de participation et de contrôle suivant qu'il s'agit d'entreprises quelconques, de sociétés par actions ou d'entreprises employant plus de 500 salariés, enfin de sociétés anonymes, les mesures concernant les entreprises des échelons inférieurs s'appliquant à fortiori, à celles des échelons supérieurs.

1) Dans les entreprises ordinaires (soumises à l'application de l'ordonnance, bien entendu) :

« Le comité est obligatoirement informé (2) des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

(1) Les termes du rapport de la commission du travail adoptés par l'Assemblée consultative étaient : « Il étudie toutes les suggestions émises par la direction ou par le personnel... Le Gouvernement s'abstient, à juste titre semble-t-il, de reprendre cette modification qui eût porté une grave atteinte à « l'autorité nécessaire du chef d'entreprise ».

Cf. rapport Gazier déjà cité.

(2) Le texte proposé par l'Assemblée consultative sur le rapport de M. Gazier, avait remplacé le mot « informé », par le mot « consulté » c'est ce qui restreignait davantage la liberté d'action du chef d'entreprise. Le gouvernement devait s'en tenir néanmoins à sa rédaction initiale.

Cf. Rapport Gazier déjà cité.

« Le chef d'entreprise devra faire au moins une fois par an un exposé d'ensemble sur la situation et l'activité de l'entreprise, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. »

Là aussi on retrouve une disposition figurant déjà dans la loi allemande, et dont l'esprit ne manqua pas d'être appliqué, sous une forme peu être moins précise et moins régulière, dans les systèmes anglais et surtout américains.

2) Dans les sociétés par actions et dans les entreprises employant plus de 500 salariés :

« Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions ou, quelle que soit sa forme, lorsqu'elle réunit d'une façon continue plus de 500 salariés, le comité est, en outre, informé des bénéfices réalisés et peut émettre des suggestions sur leur emploi » (1).

Cette disposition qui est, en quelque sorte, l'amorce de l'institution, jadis si discutée, de la participation obligatoire aux bénéfices, constitue une mesure propre à l'ordonnance française ; on ne la retrouve dans aucun texte étranger antérieur, sous cette forme du moins, car nous avons déjà signalé qu'une effective participation à la gestion ne peut qu'entraîner au minimum une participation indirecte de fait et fractionnée aux bénéfices, sinon toujours une participation statutaire directe et globale aux résultats (2).

3) Dans les sociétés anonymes :

« Dans les entreprises qui revêtent la forme d'une société anonyme, la direction est tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte de profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires. Un des commissaires aux comptes devra être obligatoirement choisi par l'assemblée générale des actionnaires sur une liste dressée par le comité d'entreprise et comprenant trois noms de commissaires aux comptes agréés par les cours d'appel et appartenant à l'ordre des experts-comptables.

(1) Cette disposition avait été préconisée dans le rapport de la commission du travail à l'Assemblée consultative et fut votée par celle-ci comme devant s'appliquer à toutes les entreprises visées par l'ordonnance, car d'après les termes de M. Gazier, le fonctionnement des comités devait y aboutir souvent à en améliorer le rendement, donc à diminuer le prix de revient et à augmenter les profits pour l'affectation desquels il était juste, dès lors, d'accorder un droit de suggestion au comité. — Le Gouvernement reprit effectivement cette disposition, mais ne la rendit applicable qu'aux grosses entreprises et aux sociétés par actions.

(2) Nous avons en cette matière au moins deux exemples probants ; ceux des expériences allemandes de Weimar, et autrichienne dont nous savons que les salariés quand ils ne s'en désintéressèrent pas, en firent surtout un terrain de revendication, pour les questions de rémunération.

« Le comité peut, ou convoquer à la réunion qu'il consacre à l'examen des documents mentionnés ci-dessus, les différents commissaires aux comptes ou se faire assister spécialement du commissaire aux comptes dont il a proposé la désignation (1). Il reçoit leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise. Il peut formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'Assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration. »

Ces dispositions sont, sans nul doute, les plus audacieuses de l'ordonnance. Jusqu'à un certain point elles sont identiques à celles prévues par la loi allemande du 4 février 1920 (communication de documents comptables et financiers) ; mais elles les dépassent par l'institution d'un commissaire aux comptes pratiquement nommé par le comité (2). Cette mesure, à notre sens, ne fait que renforcer les dispositions précédemment analysées et concernant l'institution d'une amorce de participation obligatoire aux bénéfices dans les entreprises constituées en sociétés par actions ou employant plus de 500 personnes : en effet, l'influence morale de ce contrôle et ses conséquences

(1) À ce sujet le projet initial prévoyait l'établissement d'une liste spéciale d'experts établie par arrêté du ministre du travail et sur laquelle les comités auraient pu choisir leur conseiller. Sur le rapport de M. Gazier, l'Assemblée avait proposé l'adjonction des dispositions suivantes : « L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce ». Ces dispositions ne parurent pas dans le texte définitif et firent place à une mesure sans doute beaucoup plus rationnelle. Il semble que l'adoption de cette mesure soit due à l'intervention de M. Baud à l'Assemblée consultative lors du vote de l'article : ce délégué exprima en effet la crainte confirmée par l'opinion de plusieurs commissaires aux comptes et experts-comptables que le fait de favoriser le heurt de plusieurs experts à propos d'une même question ou de diviser l'ensemble d'un ordre honorable et réputé en deux catégories adverses risquait de jeter « la suspicion sur des professions jalouses d'une réputation d'honnêteté qu'elles savent maintenir parmi leurs membres ».

Sur l'amendement Baud et la réponse du ministre Cf. J.O. Débats 14 Décembre 1944 p. 509 et 510.

(2) Il est cependant un autre point sur lequel l'ordonnance française n'a pas même rejoint la loi allemande c'est celui de la représentation des membres du comité d'entreprise au conseil d'administration. Cette question avait fait cependant l'objet d'un amendement de M. Schwob au nom de la commission de l'équipement national de la production et des communications, amendement voté par l'Assemblée et conçu en ces termes : « En outre, dans les sociétés anonymes deux membres du comité d'entreprise délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ».

Cette disposition ne fut pas reprise dans le texte définitif du Gouvernement non plus qu'une autre préconisée par le rapporteur de la commission du travail, votée également par l'Assemblée et tendant à accorder aux membres des comités le droit « aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques », mesure inutile, étant donné les pouvoirs de contrôle dont ils disposent par ailleurs.

Cf. J.O. Débats 14 Déc. 1944 p. 508 et 509.

Nous aurons l'occasion de revenir sur la première de ces questions.

de fait, doivent tendre normalement à faire des actionnaires de simples obligataires, et des travailleurs, de véritables participants, et donc à amener la substitution de la rémunération forfaitaire du capital à la rémunération forfaitaire du travail (1).

§ 5. — LE FONCTIONNEMENT DES COMITES D'ENTREPRISES ; SON CONTROLE ; SES SANCTIONS

Le fonctionnement lui-même fait l'objet des articles 15, 16, 17 et 20 dont les dispositions ne présentent aucun caractère spécial :

Article 15

« Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

« Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires ».

Article 16

« Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres (2).

« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

(1) Depuis la rédaction de ces lignes, le sous-secrétaire d'Etat à l'économie a accru les pouvoirs des comités. Une instruction du 8 mars 1946 aux rapporteurs près les comités des prix leur a enjoint de prendre l'avis des comités d'entreprises à l'occasion des enquêtes en vue de la fixation des prix, ou sur les demandes de majoration présentées à l'avis des comités des prix. Pour les demandes d'ordre général, seuls les comités « des entreprises témoins » seront consultés.

(B.O.S.P. n° 10).

(2) Dans les entreprises à établissements distincts, le comité central se réunit au moins une fois tout les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef de l'entreprise. (Art. 21 in fine).

En ce qui concerne le droit pour le comité de se réunir spontanément, le texte initial exigeait pour son exercice une demande d'au moins les trois quarts des membres ; c'est un vote de l'Assemblée provoqué par un amendement de la commission de l'équipement national qui détermina le Gouvernement à modifier les propositions envisagées, pour éviter que les cadres, en suivant le patron, ne puissent s'opposer à une telle réunion spontanée ; un autre amendement déposé par la même commission et inspiré du même esprit ne fut pas repris par le Gouvernement, bien qu'approuvé comme le premier par l'Assemblée. Il prévoyait qu'« en cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci pourrait être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence ».

« Les résolutions sont prises à la majorité des voix, sous réserve, en ce qui concerne les œuvres sociales, des dispositions différentes qui pourront figurer dans les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article 2. »

Article 17

« Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité » (1).

Article 20

« Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat. »

Le contrôle du fonctionnement comporte un ensemble de dispositions prévues par les articles 18 et 19.

Article 18

« Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à la réunion du comité, qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée, sur les propositions qui lui auront été soumises. Les déclarations sont consignées au procès-verbal.

« Lorsque des propositions du comité, concernant une question entrant dans les attributions des organismes dits « comités d'organisation » ou des organismes qui leur seraient substitués, et renouvelées après un délai d'au moins trois mois, sont rejetées par le chef d'entreprise ou son représentant, le comité peut décider de porter ces propositions en examen devant l'inspecteur général de la production industrielle qui en saisit, s'il l'estime utile, l'organisme compétent, dont le conseil consultatif paritaire doit être obligatoirement consulté.

« Lorsque le conseil consultatif paritaire examine des propositions de cette nature, il est obligatoirement complété par un représentant du ministre du travail et de la sécurité sociale siégeant avec voix délibérative.

« Un décret en conseil d'Etat déterminera la procédure applicable dans le cas où l'organisme visé à l'alinéa 2 ne dépend pas du ministre de la production industrielle » (2).

(1) La transmission des procès-verbaux à ces derniers fut demandée par la commission de l'équipement national s'appuyant sur l'exemple des comités de production anglais. Cf. J.O. Débats 14 Déc. 1944 p. 517.

(2) Le projet initial était plus précis quand à la détermination des questions susceptibles d'être l'objet du recours prévu par le 2^e alinéa de l'art. 18 : il visait spécialement les propositions du comité concernant « l'accroissement de la production ou l'amélioration du rendement de l'entreprise ». D'autre part, il prévoyait que le recours devait être exercé directement devant le comité consultatif paritaire placé auprès du Gouverneur provisoire prévu par l'ordonnance du 7 octobre 1944.

C'est sur un amendement déposé par la commission de l'équipement national que l'Assemblée introduisit dans le texte la disposition instituant le relais de l'inspecteur de la production industrielle, « dans la crainte d'embouteiller par des dossiers trop nombreux, le comité consultatif paritaire ». Le Gouvernement admit cette disposition dans son texte définitif mais ne l'entoura malheureusement pas de toutes les précisions qu'y avait ajoutées l'amendement, au sujet du rôle de l'inspecteur : « Les services de l'inspection générale de la production industrielle s'efforceront de résoudre le conflit à l'amiable. En cas d'échec de cette tentative de conciliation... ».

Cf. J.O. Débats 14 Décembre 1944 p. 517.

Dans ces dispositions fort originales et fort audacieuses, on discerne aisément l'un des moyens par lesquels, de façon indirecte mais effective, le comité pourra participer à la gestion. On peut y noter aussi la possibilité qu'elles donnent à l'Etat d'intervenir dans les questions d'ordre professionnel ou économique intérieures à l'entreprise, possibilité marquée tant par le rôle, d'ailleurs incertain, mais à coup sûr important et permanent, confié aux inspecteurs de la production industrielle, que par la présence, pour l'occasion, au comité consultatif paritaire, d'un représentant du ministre du Travail avec voix délibérative.

Cette éventualité de l'intervention de l'Etat est marquée également par les dispositions de l'article suivant :

« Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

« Les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la main-d'œuvre peuvent, sur leur demande et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise. »

Enfin l'article 24 est consacré aux sanctions :

« Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la libre désignation des membres d'un comité d'entreprise, soit au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise légalement constitué, sera punie d'une amende de 500 à 5.000 francs et d'un emprisonnement de six jours à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement.

« En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé.

« Les infractions pourront être constatées tant par l'inspecteur du travail que par les officiers de police judiciaire » (1).

Sans qu'il ait été nécessaire de marquer au fur et à mesure toutes les difficultés de nature ou de degré qui, par dessus certaines analogies de forme et même de fond, séparent l'institution des comités sociaux de la charte, de celles des comités d'entreprises, les dispositions de l'article 24 nous en fournissent cependant l'un des meilleurs exemples puisqu'on sait, en effet, que la charte pourtant si fertile en interdictions et si prompte à poser en principe certains « devoirs » ou « obligations », n'avait rien fait pour en assurer l'accomplissement ou le respect, carence qui ne contribua probablement pas peu à l'échec de sa mise en œuvre.

(1) Cette disposition instituant des sanctions n'était pas prévue dans le projet gouvernemental. Elle a son origine dans un amendement présenté à l'Assemblée consultative par MM. R. Lecourt et Guérin et adopté par l'Assemblée.

Cf. J.O. Débats 14 Déc. 1944 p. 518-519.

SECTION III

L'ACCUEIL DES INTERESSES

Certes, il est difficile pour les principaux intéressés d'avoir une opinion nette et définitive sur un texte, avant d'avoir pu porter un jugement sur ses premières applications. Néanmoins, dès la promulgation de l'ordonnance, se sont manifestées certaines réactions dont il peut être intéressant de donner ici un aperçu et dont aussi bien, quelques-unes, telles celles des milieux syndicalistes ouvriers, constituent une prise de position nette et définitive, avant même toute possibilité de conclusion expérimentale.

§ 1. — L'ACCUEIL DU PATRONAT

Par suite de la disparition des organes par l'intermédiaire desquels il s'exprimait avant la guerre, par suite aussi de la non-reconstitution de la C.G.P.F. il est assez peu aisé de se faire une idée juste et générale de la façon dont le haut patronat, dans son ensemble, a accueilli la réforme apportée par l'ordonnance du 22 février (1). Les seuls indices que nous ayons pu nous procurer à cet égard proviennent des conventions particulières et d'opinions exprimées oralement, le plus souvent à titre incident, tous éléments dont il nous est impossible de faire état séparément. Ces indices nous permettent de penser que les chefs des grandes entreprises (2) sembleraient, sur la question, se diviser en deux catégories dont aucune n'accepterait sans réserves la réforme instituant des comités d'entreprises, mais dont ni l'une, ni l'autre non plus ne la repousserait sans discussion, cette dernière attitude étant, sans doute, motivée pour certains plus par un minimum de prudence et d'esprit d'à-propos que par une conviction profonde.

L'une de ces catégories serait celle des chefs d'entreprises qui, tout en se félicitant apparemment du retour à la liberté syndicale, déplorent que sur le reste, l'ordonnance du 22 février aille beaucoup plus loin que n'allait la charte du travail en matière de comités sociaux d'établissements ; ils estiment, en effet, que tout parallèle entre la démocratie politique et la démocratie économique part d'une base erronée et ne saurait être menée dans ses dernières conséquences surtout en ce qui concerne le régime de l'entreprise ; que le principe

(1) Les circulaires des syndicats professionnels patronaux se sont bornées le plus souvent à reproduire le texte de l'ordonnance, sans même le commenter.

(2) Le terme de « patron » serait ici impropre, s'agissant d'entreprises dont les directeurs généraux peuvent ne posséder aucune action et dont les présidents et administrateurs ne possèdent le plus souvent qu'une part infime du capital social.

d'autorité doit rester absolument intangible dans la gestion des entreprises, au sein desquelles chacun doit exercer un métier et un seul, celui auquel il s'est destiné en toute liberté ou pour lequel il s'est révélé le plus doué. — Mais cette attitude n'exclut pas dans l'esprit de ces chefs d'entreprises, la volonté de faire disparaître tout paternalisme blessant en matière sociale, et d'admettre la possibilité pour les salariés de participer à la création et à la gestion des œuvres sociales, ou même d'assurer exclusivement cette création et cette gestion. Cette opinion n'exclut pas non plus l'organisation rationnelle des suggestions à la façon anglo-saxonne, complément indispensable du travail des ingénieurs qui ne peuvent être partout, ni tout voir par eux-mêmes. Mais surtout ces chefs d'entreprises attendent de la réforme une amélioration des rapports sociaux dans l'entreprise, une meilleure compréhension mutuelle des points de vue réciproques du capital et du travail et aussi, un complément utile des conventions collectives.

L'autre catégorie serait composée des chefs d'entreprises qui, acceptant les points de vue dont procède l'ordonnance, et le cadre général tracé par celle-ci, voient cependant un obstacle actuel, considérable, à son application immédiate : l'incompétence du petit personnel à exercer efficacement les tâches nouvelles qui lui sont imparties, à profiter de façon raisonnable des droits qui lui sont accordés ; cette incompétence provient, selon eux, d'une insuffisance générale de l'éducation des ouvriers dont le niveau intellectuel aurait considérablement baissé depuis trente ans pour des causes dans l'énoncé desquelles nous n'avons pas à entrer ici. Cette insuffisance d'éducation doit non seulement mettre un obstacle sérieux à l'application de l'esprit de l'ordonnance, mais, dans certains cas, aggraver encore le fossé qui sépare actuellement dans les grandes entreprises le capital et le travail, en accentuant avec leur complexe d'infériorité, le dépit des délégués ou des administrateurs ouvriers (1) rendus trop vite conscients de l'insuffisance de leurs connaissances pour pouvoir espérer exercer efficacement leur contrôle ou remplir utilement leur rôle. — Mais les chefs d'entreprises qui mettent en avant la question de l'éducation ouvrière pensent généralement que, cet obstacle franchi (il ne saurait l'être, d'après eux, avant de nombreuses années), rien ne s'opposerait à l'adoption sans réserves des dispositions de l'ordonnance du 22 février.

Telles sont, brièvement schématisées et d'après des cas d'espèce, nous ne saurions trop le répéter, les deux séries d'opinions exprimées par le « haut patronat » (2). Sans doute doit-on voir dans leur réticence

(1) La loi n'ayant pas encore été promulguée, on pouvait penser que la suggestion de la commission du travail concernant l'admission de délégués du personnel au conseil d'administration, serait acceptée par le Gouvernement.

(2) Cf. *infra*, p. 295 en note.

(acceptation sous réserves ou acceptation à terme), une conséquence du fait qu'elles proviennent de dirigeants d'importantes sociétés anonymes ou par actions visées plus particulièrement par le projet gouvernemental et pour lesquelles l'Assemblée consultative entendait être encore plus sévère.

Il est plus facile de reproduire l'opinion des patrons des moyennes et petites entreprises dont certaines organisations continuant à en grouper une bonne fraction, s'en font les porte-paroles soit par le moyen de pétitions ou de conférences, soit par l'intermédiaire de journaux ou de revues. Pour la fraction non organisée de cette catégorie du patronat, on peut penser qu'elle est constituée de « suiveurs » décidés à appliquer au minimum et en toute sincérité la lettre de la loi.

Nous avons retenu, pour caractériser divers aspects de l'attitude du moyen et du petit patronat à l'égard de l'institution des comités d'entreprises, d'une part, la position sur la question du centre des jeunes patrons, d'autre part, celle de la confédération française des professions.

Avant même la promulgation de l'ordonnance, quelques jours seulement après la discussion du projet à l'Assemblée consultative, la position du centre des jeunes patrons à l'égard de la question, fut définie par M. André Coret lors d'une session organisée par le centre de formation sociale des cadres de l'industrie et du commerce et consacrée à la nouvelle organisation sociale de l'entreprise. — Définissant l'entreprise : « un groupe hiérarchisé rassemblé autour d'un chef responsable pour rendre des services tout en procurant au personnel les moyens de vivre et de s'élever par son travail », M. Coret affirma que le succès de l'entreprise est fonction d'une part, de la valeur personnelle du chef et de ses collaborateurs, d'autre part, de l'étroitesse de leur collaboration, ce second facteur étant lié lui-même au premier et aussi aux dispositions organiques prises dans l'entreprise pour créer et resserrer cette collaboration. Jusqu'alors seuls les conflits donnaient lieu à des contacts occasionnels ; c'est la nécessité de créer un contact permanent aux jours fastes comme aux jours malheureux qui amena la création des comités d'entreprises.

C'est donc l'institution d'un contact permanent qui, pour M. Coret, était le but essentiel de la réforme entreprise. Mais ce contact permanent ne doit pas faire échec à l'unité de commandement et M. Coret déclara formellement qu'il était impossible dans une entreprise d'arriver à la co-gestion car, en dehors de toute question de « patronat de droit divin », la responsabilité du chef doit être complète ; de même que dans chaque service d'une même entreprise, il ne peut y avoir qu'un chef dans l'entreprise elle-même. Et M. Coret poursuivit qu'il considérait comme dangereux l'expression de « terriblement consultatifs » employé par une feuille syndicaliste pour qualifier les co-

mités d'entreprises, et qu'il fallait, au contraire, qu'au sein du comité d'entreprise, le chef fasse comprendre la nécessité de l'unité de commandement : « si enseigner c'est avant tout donner le goût et le désir d'acquérir des connaissances, commander c'est avant tout donner le goût d'une discipline ».

Puis M. Coret se livra à une énumération non limitative des attributions diverses dont il pensait qu'on pourrait charger les comités et concernant notamment l'organisation générale du travail dans l'entreprise (rationalisation, planning, formation professionnelle, définition des qualifications professionnelles, classement du personnel dans la hiérarchie, suggestions, etc.) et l'éducation ouvrière (informations sur le travail et ses résultats, création de bibliothèques professionnelles, cours techniques, financiers, commerciaux, d'économie générale, etc.).

La position de la confédération française des professions (1), organisme groupant un grand nombre de patrons catholiques sociaux, avait déjà été exposée par M. Victor Couvreur lors de la même session de formation des cadres. La C.F.P. eut par la suite l'occasion de préciser sa position et d'en développer les motifs dans son organe hebdomadaire « Professions ». A vrai dire, il n'était guère difficile d'admettre la réforme en cours, pour un organisme dont un manifeste publié il y a sept ans contenait les lignes suivantes :

« Point quatre :

« Le patron n'est pas seulement le représentant du capital. Il est un homme traitant avec des hommes ; il est responsable de leur vie matérielle et morale, dans la mesure où elle dépend de l'entreprise.

« Son autorité doit demeurer intacte dans la conduite de l'entreprise dont il est aussi intégralement responsable.

« Mais il y a lieu de tenir compte que l'évolution économique conduit à introduire dans le contrat de travail des éléments empruntés au contrat de société. Donc une loyale collaboration doit s'établir entre l'employeur et les salariés, par le moyen notamment des délégués du personnel, et, dans les entreprises importantes, de comités de collaboration où les cadres, techniciens et maîtrise, aient leur place à côté des patrons, des employés et des ouvriers, et même, si possible, de l'admission des salariés dans les conseils d'administration, à condition que règne dans la classe ouvrière un véritable esprit de collaboration.

« La liberté syndicale, condition d'une vraie liberté du travail, doit être respectée des deux côtés.

« L'ordre nouveau doit allier l'autorité et la collaboration. »

(1) Malgré son nom, la C.F.P. n'est pas organisée sous la forme syndicale, ses adhérents faisant partie des syndicats de leurs professions respectives : elle est simplement divisée en sections professionnelles locales qui « constituent des centres de réflexion et d'activité, d'initiative et de coordination ».

On peut déjà constater que ce bref programme, pourtant ancien, allait encore plus loin que ne va l'ordonnance du 22 février, et rejoint les dispositions préconisées par l'Assemblée consultative. Nous allons d'ailleurs voir que la C.F.P. restée fidèle à elle-même, ne désapprouve la réforme actuelle que dans la mesure où elle s'écarte des grandes lignes du manifeste de 1937.

C'est ainsi que quelques jours après que fussent connues les grandes lignes du projet gouvernemental, M. Zamanski ayant au préalable exclu du domaine de la cogestion les affaires personnelles moyennes ou petites « où le patron est le premier des travailleurs » et où « l'accession à la connaissance des opérations paraît devoir se résoudre en une information et une consultation à modalités variables », regrettait par contre, que pour les sociétés anonymes, les comités prévus ne constituent qu'une simple représentation du personnel près de la direction et soient distincts de la communauté dans laquelle ils ne s'intègrent pas intimement.

Il poursuivait :

« Nous entendons bien que ce serait une étape vers une coopération plus étroite à la gestion de l'entreprise. Nous nous demandons si l'on ne reste pas en présence d'une demi-mesure, s'il ne vaudrait pas mieux aller tout de suite jusqu'au bout de la pensée et associer immédiatement le ou les représentants du personnel, non pas à la direction, mais à l'administration de l'entreprise. Nous sommes, ne l'oublions pas, dans le domaine de la société anonyme ; l'admission au conseil d'administration nous apparaît comme une solution plus nette, plus franche, plus près de la vraie collaboration. Ce comité mixte revêt la forme d'un Parlement auprès du pouvoir exécutif ; un Parlement contrôle, mais, nous en avons l'expérience, réclame et revendique. Le projet organise plutôt la revendication que la coopération...

« La dignité de l'ouvrier sera autrement restaurée par son admission au conseil que par sa représentation dans un organe de contrôle » (1).

Et M. Zamanski terminait sur un souhait concernant un autre aspect de la question : celui de la cogestion sur « le plan général de l'économie ».

Après que l'Assemblée consultative eût voté les modifications apportées par la commission du travail, la C.F.P. adressa au président de cette commission une lettre où, après avoir regretté que les groupements professionnels n'aient pas été consultés, elle donnait spontanément son avis sur le projet et les modifications apportées par la commission. On retrouve dans cette lettre les mêmes idées déjà exprimées au mois de novembre par M. Zamanski :

« — l'admission des représentants du personnel aux conseils d'admini-

(1) Cf. « Professions » du 11 Nov. 1944 « Qu'est-ce que la cogestion » par J. Zamanski.

nistration ferait d'eux des responsables plus que des revendeurs et serait plus conforme à l'esprit de l'ordonnance ;

« — la distinction nécessaire entre les grandes et les moyennes, et les petites entreprises dans lesquelles devront être organisées simplement la consultation et l'information du personnel, la liberté du mode d'information et de consultation devant être laissée aux entreprises personnelles et familiales ;

« — la nécessité du caractère consultatif des avis du comité, l'union et l'autorité du commandement devant rester entières. »

Suivaient quelques avis exprimant l'opinion restrictive de la C.F.P. sur le secret professionnel et l'admission des étrangers aux comités (1).

La question de la collaboration sur un plan supérieur à celui de l'entreprise ne fut pas évoquée dans cette lettre qui restait dans le cadre même prévu par le projet d'ordonnance. — M. V. Couvreur devait cependant y revenir après la promulgation, de celle-ci dans un article où, après avoir demandé aux patrons d'aider loyalement les comités dans leur tâche, il écrivait :

« Dès maintenant il semble qu'en dehors des contacts dans l'entreprise, des échanges entre organisations syndicales patronales, ouvrières et de cadres sur le plan professionnel seraient utiles.

« Peut être pourraient-ils prendre un jour une forme moins officielle... » (2).

Les mêmes idées et également ce dernier point de vue se retrouvent dans un nouveau « manifeste » publié le 31 mars 1945 dans le journal « Professions » : on y lit la façon dont la C.F.P. conçoit le rôle des comités :

« Il faut que leur institution régularise les rapports sociaux à l'intérieur de l'entreprise :

« — en provoquant les avis techniques de ceux qui sont « sur le tas » ;

« — en les initiant aux difficultés de tout ordre : financières, fiscales, juridiques, politiques, internationales, qui assaillent la production ;

« — en leur faisant loyalement connaître les résultats dont l'estimation fantaisiste est souvent un objet de conflit. »

On voit que cette conception du rôle des comités se rapproche sensiblement de celle du centre des jeunes patrons, définie par M. Corret. De plus, le manifeste prenant décidément à cœur la réussite de l'esprit de la réforme, conseillait que même dans les entreprises non assujetties à l'ordonnance :

« Partout où le contact n'est pas étroitement établi entre le chef d'entreprise et le personnel, l'entreprise crée un comité ; »

(1) Cf. « Professions » du 16 Déc. 1944.

(2) Cf. V. Couvreur « A l'œuvre » « Professions » 17 Mars 1945.

Dans le même sens Cf. E. Fourmont « Pour organiser la profession » ID.

Et que :

« Dans celles dont la moindre importance rend cette institution impossible, il est indispensable, afin que le même climat s'établisse partout, que le chef d'entreprise trouve un mode de consultation et d'information adapté à la structure de chaque affaire, susceptible de tenir l'ensemble du personnel au courant et d'informer le chef lui-même. »

Quant à la collaboration sur le plan de la profession ou sur le plan national, et à la participation des travailleurs à la direction de l'économie, le manifeste demandait d'une part, le rétablissement des relations de syndicat à syndicat par le moyen des conventions collectives et des commissions mixtes, d'autre part, la mise en place des conseils du travail, d'un nouveau conseil supérieur du travail et d'un conseil national économique (1).

§ 2. — L'ACCUEIL DES SYNDICATS

Comme pour le haut patronat, l'opinion des travailleurs eux-mêmes ne peut guère être décelée qu'à la faveur de conversations particulières dont les conclusions ne s'appliquent donc avec certitude qu'à des cas particuliers. Sans le moins du monde prétendre généraliser, nous rapporterons donc que des ouvriers à qui nous avons pu nous adresser, la plupart ignoraient même de quoi il s'agissait, les autres y restaient indifférents ; cette seconde attitude était également celle des employés. Chez les cadres, anciens employés devenus chefs de service, ingénieurs et surtout cadres administratifs, l'intérêt pour la question nous a semblé parfois assez vif, bien que tempéré chez certains par les déceptions causées par les précédentes réformes ; d'autre part, à la base de la satisfaction provoquée par l'ordonnance chez certains membres de cette dernière catégorie, nous avons cru remarquer l'ombre d'une pensée ambitieuse et au reste, assez légitime : celle de pouvoir enfin « se faire connaître ».

Mais s'il est impossible de connaître dans son ensemble l'opinion exacte des intéressés eux-mêmes, les syndicats nous en fournissent, tout au moins, une approximation.

(1) Nous devons signaler ici que, postérieurement à la rédaction des lignes ci-dessus, un « conseil national du patronat français » s'est constitué au mois de février 1946, après accord entre l'ensemble des fédérations, associations et groupements patronaux, et que ce conseil a pris position sur la question des comités d'entreprises, à l'occasion d'une déclaration du président du Gouvernement, le 21 février 1946 :

« ... Certes, l'intérêt même de la production exige que l'autorité du chef personnellement responsable soit sauvegardée ; sous cette réserve qui ne fait qu'énoncer une condition évidente d'efficacité pour tout organisme économique, le Patronat français affirme notamment sa volonté d'appliquer en toute loyauté, dans sa lettre comme dans son esprit, l'actuelle législation des comités d'entreprise... »

C'est en étroite coopération avec les grandes organisations d'ouvriers et de cadres qu'il désire promouvoir les réalisations propres à accroître la dignité des travailleurs, en les associant plus étroitement à la vie des entreprises... ».

On sait que les cadres sont répartis dans les formations syndicales de la C.G.T., de la C.F.T.C. et de la confédération générale des cadres. L'opinion des cadres adhérant aux deux premières centrales est la même que celle exprimée officiellement par ces centrales ; en ce qui concerne la C.G.C., son opinion n'ayant pu être diffusée dans un journal à grand tirage, n'a guère pu être davantage définie dans les modestes circulaires qu'elle est réduite à envoyer aux syndicats adhérents ; néanmoins, nous avons pu en avoir une idée lors de la session organisée au mois de novembre par le centre de formation sociale des cadres de l'industrie et du commerce dont nous avons déjà parlé. M. Millot, y parlant au nom de la C.G.C., déclara que le projet d'ordonnance ne donnait satisfaction à personne car on semblait vouloir distinguer à nouveau l'économique et le social et traiter les salariés comme sont traités les actionnaires, ce qui, précisa M. Millot, « n'est pas un traitement de faveur ». De plus, il regretta qu'une place plus importante n'ait pas été faite aux cadres. Cependant, il conclut que la C.G.C. se contenterait de ce que le texte déciderait, et ferait tout, en son pouvoir, pour en profiter objectivement.

En ce qui concerne la C.F.T.C. et la C.G.T., on connaît l'accord qu'elles passèrent ensemble au sujet de la préparation des listes de candidats. Leur accord subsiste sur le terrain de la doctrine. Le premier comité national de la libération de la C.F.T.C. (3-4 décembre 1944) déclara avant même que le projet ne vienne en discussion à l'Assemblée consultative :

« Il s'agit beaucoup plus d'une réforme d'aménagement de l'entreprise que d'une réforme de structure. On ne touche ni à l'autorité du chef d'entreprise, ni à la gestion, ni à la propriété de celle-ci. Pour nous il s'agit d'un premier pas qui doit amener progressivement une participation du travailleur à la gestion économique et sociale de l'entreprise et faire du comité de gestion un organisme de direction et non un émetteur d'avis plus ou moins suivis. »

Immédiatement après la promulgation de l'ordonnance, on retrouve dans « Syndicalisme », l'organe de la C.F.T.C., la même critique générale, suivie de certaines critiques sur quelques points particuliers :

« Les comités sont à notre avis un premier pas bien timide vers la participation ouvrière à la gestion... »

« On n'a pas retenu la proposition faite par l'Assemblée concernant la possibilité, pour les organisations syndicales, de demander, en accord avec la majorité du collège électoral intéressé, la révocation de tel ou tel membre du comité qui ne donnerait plus satisfaction à ceux qui l'ont mandaté » (1).

(1) « Syndicalisme » 3 Mars 1945.

Suivait le regret que la division du personnel en quatre collèges électoraux (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) n'eût pas été adoptée par le législateur.

Les critiques de la C.G.T. et des syndicats affiliés furent plus violentes. C'est ainsi qu'avant même la promulgation de l'ordonnance, on pouvait lire dans le bulletin de janvier du syndicat national des ingénieurs (1), à côté de certaines critiques précises concernant notamment la trop grande parenté des comités d'entreprises avec les comités sociaux, et la « division arbitraire antidémocratique du personnel en deux collèges électoraux » (2), un véritable appel à l'illégalité en vue d'élargir le rôle des comités en dehors des limites, jugées trop étroites, de la loi :

« Mais en réalité, ces comités seront ce qu'en feront les salariés, car les dispositions légales qui limitent leur rôle ne tiendront pas devant des situations de fait créées tant par l'action des organisations syndicales que par les nécessités de reconstruction de l'économie sur des bases nouvelles. »

C'est un langage à peine plus mesuré qu'emploie l'un des secrétaires de la confédération, M. Gazier, l'auteur du rapport de la commission du travail, sur le projet établi par le Gouvernement :

« Les travailleurs sont déçus. Ils croyaient être associés à la direction des affaires ; on leur permet seulement d'engager quelques vagues conversations sur la marche de leurs entreprises. »

« Heureusement, le syndicalisme est là ! les faits vont plus vite que les lois. La volonté des hommes et les nécessités naturelles font craquer les cadres étroits. Au sein des comités d'entreprises utilisant à plein les faibles moyens qui leur sont donnés, aidés et soutenus par leurs syndicats, les délégués montreront par leur compétence, leur conscience et leur dévouement qu'on ne pourra pas sans périls pour la rénovation française, leur refuser longtemps de nouveaux droits » (3).

En réalité, il semble que cette déception dont parle M. Gazier soit davantage le fait des syndicats eux-mêmes, que celui des travailleurs dont ils ont pour mission d'assurer la défense. Et ce dépit provient sans aucun doute de la non-observation par le législateur des modifications suggérées par la commission du travail (composée en grande partie de syndicalistes) et votées par l'Assemblée consultative, modifications que pour une grande partie, le Gouvernement jugea ne pas devoir incorporer au texte définitif. C'est du moins ce qui ressort des déclarations et des écrits des principaux secrétaires de la C.G.T.

(1) Adhèrent à la Fédération des techniciens de la C.G.T.

(2) Les « cadres » de la C. G. T. préconisaient la division du personnel en cinq collèges électoraux : ingénieurs et cadres, techniciens dessinateurs, agents de maîtrise, employés et assimilés, ouvriers.

(3) A. Gazier « L'Ordonnance sur les comités d'entreprises ne satisfait pas les travailleurs », *Le Peuple*, 3 Mars 1945.

C'est ainsi que le 2 mars, à l'Assemblée consultative, M. Gazier' déclarait :

« Sur les questions de fond, aucun avis de l'Assemblée n'a été pris sérieusement en considération par l'ordonnance du 22 février... Les travailleurs et leurs organisations ne cherchaient que la possibilité, par la voie de cette institution nouvelle, d'apporter tout leur concours, toute leur expérience, tout leur enthousiasme à la reconstruction du pays. Sur bien des points, cette possibilité leur a été retirée » (1).

Et dans « Le Peuple », le même Gazier exprimait le même dépit :

« Un avis donné par l'unanimité d'une Assemblée qui comprend des représentants de toutes les familles d'idées de la France nouvelle ne doit pas être traité comme une opinion personnelle ou partielle. »

« Or, dans la plupart de ses articles essentiels, le texte de l'ordonnance ne renferme pas les amendements votés par l'Assemblée après deux jours de débats » (2).

Nous savons que les suggestions de la commission du travail, non adoptées par le Gouvernement, concernaient notamment l'élargissement du champ d'application de l'ordonnance, l'adoucissement des mesures relatives au secret professionnel, l'obligation de consulter (et non seulement d'informer) le comité sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, l'information sur les bénéfices réalisés (limitée par l'ordonnance aux entreprises employant plus de 500 salariés), et surtout l'admission de deux membres du conseil d'entreprise au conseil d'administration et la possibilité de révocation de tout membre du comité en cours de mandat, sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et avec l'approbation de la majorité du collège électoral auquel il appartient. La non-adoption de cette dernière mesure qui touche au délicat problème des frontières de l'action syndicale au sein des entreprises, semble avoir particulièrement provoqué l'amertume des syndicalistes de la C.G.T. :

« En supprimant cet alinéa, en fixant à trois ans sans aucune garantie la durée du mandat du délégué, en mettant dans l'impossibilité les ouvriers de l'entreprise de révoquer celui-ci lorsqu'il n'aura pas leur confiance et agira même contrairement au mandat reçu, on fausse complètement l'institution des comités d'entreprises, on en paralyse le fonctionnement normal... La classe ouvrière voit que les mœurs politiques, néfastes et pourries, qui ont fait tant de mal à la France et à la véritable démocratie, subsistent encore et trouvent un accueil favorable, puisque l'on trouve normal de favoriser ainsi toutes les entreprises de corruption

(1) J.O. Débats, 3 mars 1945, p. 275.

(2) « Le Peuple », 3 mars 1945.

qui ont fait tant de mal à notre pays. La C.G.T. ne sera pas d'accord avec une telle conception... » (1).

Plus que le souci de déjouer « les entreprises de corruption », ces protestations trahissent la préoccupation traditionnelle et essentielle des syndicats de tenir sous une tutelle étroite tout organisme d'entreprise dont les attributions sont susceptibles de se confondre avec les leurs et dont l'acquisition éventuelle d'une certaine indépendance vis-à-vis de la politique et des mots d'ordre des syndicats risquerait de porter un rude coup au prestige et aux prérogatives de ceux-ci.

Quoiqu'il en soit, et malgré ces déceptions, la C.G.T. n'a rien laissé au hasard pour obtenir du texte de la loi le meilleur rendement possible. On connaît déjà l'accord passé avec la C.F.T.C. pour la présentation des candidats ; à cela s'ajoute l'organisation de la formation des délégués d'entreprises annoncée en ces termes par l'un des secrétaires de la C.G.T. dès le 17 mars :

« Nous avons tenu à ce que l'édifice nouveau repose sur l'organisation syndicale. Ce sont les syndicats qui ont à présenter les délégués. Nous faisons confiance à nos camarades des syndicats. Nous les aiderons d'ailleurs, dans nos unions départementales, à préparer l'équipe de militants spécialisés des comités d'entreprises. Tout un plan d'ensemble a été mis debout à leur intention » (2).

Et après avoir invité les unions départementales à créer des cours spéciaux, la C.G.T. a ouvert à Paris un cours témoin dont les leçons doivent être édictées et diffusées en province. L'intention du Bureau confédéral est d'appeler ultérieurement à une formation beaucoup plus complète les éléments les meilleurs parmi ceux qui auront suivi ces cours (3).

Ce souci de tirer le maximum d'une réforme insuffisante à son gré et de prendre à cœur la formation des futurs membres des comités est parfaitement dans la ligne des anciennes préoccupations de la C.G.T. : nous savons, en effet, que dès les dernières années de la précédente guerre, elle visait déjà à obtenir l'association des salariés à la gestion de leurs entreprises, dans un but d'éducation, afin de permettre au prolétariat de faire son apprentissage des questions techniques, financières et économiques et de le préparer ainsi à assurer le remplacement du patronat réclamé dès 1906 par la charte d'Amiens. Cette action de la C.G.T. témoigne donc d'une continuité de vue aussi remar-

(1) « Le Peuple » 24 février 1945. H. Raynaud « La désignation des membres des comités d'entreprises doit être démocratique ».

(2) « Le Peuple » 17 mars 1945. R. Bothereau « Choisissons parmi les meilleurs »...

(3) Les cours témoins de Paris ont été inaugurés le 4 mai au siège de la C.G.T. sous la présidence de M. Guehenno, directeur de l'éducation populaire.

quable que celle qu'elle montre en matière de nationalisations. Il est d'ailleurs permis de se demander si cette double action, dont le point de jonction se trouverait d'ores et déjà dans l'institution sous l'égide de la C.G.T. de comités de gestion qualifiés par les pouvoirs publics eux-mêmes de « nationalisations déguisées », ne procède pas de la même idée centrale héritée de la charte d'Amiens, et ne constitue pas « un premier pas » vers une application des principes posés par cette charte (1).

SECTION IV

CONCLUSIONS CRITIQUES SUR CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE DU 22 FEVRIER 1945

Le régime imposé par l'ordonnance du 22 février 1945 appelle quelques observations critiques que nous dirigerons non sur l'ensemble de la réforme dont par hypothèse nous admettons le principe, mais soit sur certaines dispositions particulières du texte, soit sur les conséquences de fait entraînées par l'application de certaines autres dispositions. — Ces observations concerneront la place attribuée aux cadres supérieurs dans l'institution des comités d'entreprises, le rôle dévolu aux syndicats, et les dispositions relatives aux sociétés anonymes.

§ 1. — LA PLACE DES CADRES DANS LA REFORME

Nous avons vu que le principe de la représentation tripartite des membres du personnel aux comités d'entreprises, avait provoqué les critiques de toutes les organisations syndicales dont certaines réclamaient la division du personnel en trois, quatre et même cinq collèges électoraux, chaque collège devant disposer d'au moins une place au comité. Il n'y a qu'un cas dans lequel la loi ait prévu le caractère tripartite de la représentation du personnel : c'est celui des entreprises occupant plus de 500 salariés dans lesquelles les « ingénieurs et chefs de service auront au moins un délégué titulaire choisi par eux ». Dans les autres entreprises, les cadres et agents de maîtrise

(1) Nous nous devons, à ce sujet de signaler le démenti publié par M.L. Saillant sous le titre « Comités de gestion et nationalisations » « Le Peuple » 25 novembre 1944.

Par la suite, devenu sous-secrétaire d'Etat à l'économie, le syndicaliste A. Gazier devait se montrer moins prudent que son collègue Saillant ; lors d'une réunion du conseil de la fédération socialiste de la Seine, le 17 février 1946, il déclarait en effet : « Nous voulons la disparition du régime capitaliste ; les réformes de structure et les nationalisations seront poursuivies dans l'esprit socialiste.

« La besogne urgente est de sauver la France et le peuple français. On ne peut éviter de sauver en même temps les secteurs capitalistes qui subsistent. Mais le droit à la gestion des comités d'entreprises sera reconnu... ».

ne forment qu'un seul collège électoral. Etant donné la rigueur du scrutin majoritaire, on peut être assuré que les sièges réservés iront à la catégorie la plus nombreuse de ses membres, c'est-à-dire aux agents de maîtrise qui, même au cas improbable où les syndicats placeraient des ingénieurs sur leurs listes de candidats, n'auraient aucune raison majeure de voter pour des gens qu'ils connaissent moins bien que leurs pairs et qui ont le tort d'être leurs supérieurs. L'ordonnance a donc délibérément exclu du bénéfice de la réforme la plus grande partie des membres (1) d'une catégorie professionnelle dont le législateur semble avoir oublié quel facteur important leur action constituerait dans la réalisation des buts qu'il poursuit, tant du point de vue technique que du point de vue social.

On sait en effet que l'un des espoirs fondés sur la nouvelle institution est qu'elle apportera une solution au problème crucial du rendement et de l'augmentation tant désirée de la production. Or on n'admet pas au sein de l'organisme chargé d'atteindre ce but, les techniciens dont le métier consiste précisément et en grande partie dans la recherche de ce même but, et dont les connaissances en la matière, d'une part plus approfondies et moins générales que celles de la direction, d'autre part plus approfondies également, mais moins concrètes que celles du personnel d'exécution, leur permettraient à égale distance des représentants de l'une et de l'autre de tenir en matière technique une place prépondérante et essentielle au comité d'entreprise où leur absence laissera au contraire un vide irremplaçable.

Mais c'est surtout dans la poursuite des objectifs d'ordre social de l'ordonnance que l'absence de représentants des cadres supérieurs au comité se fera sentir. Le législateur semble avoir oublié en effet le rôle considérable que pourraient y jouer les cadres, classes moyennes que, selon M. F. Perroux, « le capitalisme d'aujourd'hui, s'il a prolétarisé quelques groupes, a aussi fait surgir » et qui, à la fois chefs et salariés et, par conséquent, placés entre les « deux camps » opposés du capital et du travail, trouveraient au sein du comité d'entreprise, toujours selon une ancienne expression de M. Perroux, l'une de leurs fonctions fondamentales : « celle de médiateurs, non pas seulement entre l'esprit et les choses, mais entre les hommes de diverses catégories attelés à une tâche et un objet communs ». — Si l'on veut que la lutte des classes fasse place dans l'entreprise à la collaboration confiante de part et d'autre, il importe que les cadres supérieurs soient représentés au comité d'entreprise et qu'ils y constituent « la charnière entre les patrons et les ouvriers » : leur absence tradition-

(1) Les entreprises employant plus de 500 salariés ne constituent en effet qu'une fraction infime du nombre total des entreprises, et n'emploient qu'une très faible minorité du total des salariés.

nelle des conflits de classes et leur vieille répugnance à s'organiser pour la défense de leurs intérêts avant cette guerre, constituent la garantie qu'aucune rancune, aucune ambition de classe, aucune doctrine sociale toute faite ne leur tiendront lieu de raison d'agir. Le « tripartisme » des représentants du personnel au comité d'entreprise nous paraît être la condition indispensable et minimum (1) à remplir si l'on veut réellement que jaillisse de la réforme en cours l'esprit fécond et vivifiant de la communauté d'entreprise.

§ 2. — LE ROLE DES SYNDICATS

On sait qu'il appartient aux « organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel » d'établir les listes de candidats pour les élections aux comités d'entreprises, et de procéder en accord avec le chef d'entreprise à la répartition du personnel dans les collèges électoraux. Mis à part le régime soviétique où les comités sont les organes primaires des syndicats, le régime institué par l'ordonnance française est le plus favorable aux organisations syndicales. En effet, si dans les expériences du type Weimar, après l'institution des comités d'entreprises, les syndicats avaient pu maintenir et en général consolider leur position dans les entreprises, ce résultat ne fut acquis qu'après de patients efforts et quelquefois de sévères luttes d'influences. — Sans doute l'ordonnance du 22 février aurait-elle pu aller encore plus loin qu'elle ne le fait et prévoir la désignation directe des membres des comités par les syndicats ; néanmoins, telles qu'elles sont, ses dispositions mettent directement les syndicats à pied d'œuvre et font pratiquement des délégués, leurs mandataires (2). Nous avons d'ailleurs vu que ces garanties n'avaient pas paru suffisantes aux syndicats et qu'ils avaient tenté en vain, de faire introduire dans le texte une disposition tendant à accorder le droit de révoquer avant terme les délégués, avec l'appui de la majorité du collège électoral, ce qui n'eût pas manqué d'accentuer le caractère de mandataires des délégués et de mettre encore davantage les comités sous la coupe des syndicats. Nous avons vu également comment le législateur, dans le premier état de son projet, avait prévu que pour assurer au comité une représentation démocratique des différentes tendances syndicales, la représentation proportionnelle jouerait au profit des minorités par l'octroi de sièges dans la proportion de un pour trois à la liste minoritaire ayant obtenu le tiers des suffrages ; nous savons enfin comment cette disposition fut supprimée

(1) On pourrait en effet appliquer, dans une moindre mesure, le même raisonnement en faveur d'une représentation des employés, distincte de celle des ouvriers.

(2) Il n'en serait autrement que dans les entreprises où le quorum de la moitié des électeurs inscrits n'étant pas atteint au second tour, il doit être procédé à un troisième tour de scrutin « pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux présentés par les organisations syndicales ».

par suite de l'accord du 4 décembre entre la C.G.T. et la C.F.T.C. au sujet de la préparation des listes communes des candidats (1). La suppression de cette disposition signifiait-elle donc que seules la C.G.T. et la C.F.T.C. possédaient aux yeux du législateur « le caractère le plus représentatif » dans toutes les catégories du personnel ?

Nous avons déjà exposé la réponse du ministre aux questions écrites de deux délégués à l'Assemblée consultative, concernant les critères de détermination du caractère représentatif des organisations syndicales ; mais il est un point évoqué par l'une de ces questions auquel le ministre répondit également mais que nous avons jusqu'ici laissé dans l'ombre (2). Il s'agissait de savoir si « la lettre adressée par M. le Directeur des relations professionnelles et des questions sociales à M. Bohn (2), le 24 février 1945, devait être considérée comme une prise de position officielle à l'égard de la Confédération générale des cadres ». Le ministre répondit affirmativement (3). Entre temps, d'ailleurs, les termes de la lettre en question furent repris dans une circulaire adressée aux inspecteurs divisionnaires du Travail et que nous avons déjà citée à un autre propos (4). Cette circulaire après avoir rappelé « le long passé d'action syndicale de la C.G.T. et de la C.F.T.C. » et les mérites acquis par elle pendant l'occupation, déclarait qu'« elles doivent toujours être considérées en principe, ainsi que leurs fédérations et syndicats affiliés, comme des organisations représentatives ». La circulaire poursuivait :

« La confédération générale des cadres ne possède ni cette longue expérience, ni ces états de services patriotiques. Beaucoup de syndicats qu'elle groupe avaient accepté sans difficulté de se transformer en syndicats uniques sous le régime de la charte du Travail. D'autre part, elle a accepté l'affiliation de syndicats qui se rebellent ouvertement contre les décisions régulièrement prises en vertu de l'ordonnance du 27 juillet 1944 sur le rétablissement de la liberté syndicale. Enfin le nombre de ses adhérents ne semble pas coïncider toujours avec les effectifs qu'elle proclame.

(1) Cette disposition fut néanmoins celle que retint le décret du 14 Avril 1945 portant organisation définitive du statut des usines Renault nationalisées.

(2) Question de M. Ruhlmann, N° 245 du 12 Mars 1945.

(2) Secrétaire général de la fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres affiliée à la C.F.T.C.

(3) J.O. Débats 31 Mars 1945 p. 1.025-1.026.

(4) Circulaire du 13 Mars 1945 N° 5. D.R.P. de la direction des relations professionnelles et des questions sociales, confirmée le 6 Avril par la circulaire 6 D.R.P. — Cf. en fin d'ouvrage l'annexe V consacrée à la circulaire du 28 Mai 1945, relative à l'appréciation du caractère représentatif.

« Dans ces conditions, il ne semble pas qu'elle puisse prétendre, aux yeux des pouvoirs publics, au même « standing » que la C.G.T. ou la C.F.T.C. (1).

« Cela ne veut pas dire que les organisations adhérentes à la C.G.C. doivent être systématiquement écartées de toute représentation dans les comités d'entreprises, mais cela implique que pour la constitution de chaque comité, le caractère représentatif des organisations adhérentes à la C.G.C. doit être examiné en lui-même. »

De cette circulaire, il ressort que les membres de cette organisation sont nettement désavantagés pour les élections aux comités, par rapport à ceux des syndicats adhérents aux deux grandes centrales dont le caractère représentatif est acquis en tout état de cause (2).

Nous n'avons pas de jugement de valeur à porter sur les décisions des pouvoirs publics. Néanmoins, si l'on considère d'une part que l'accord passé entre la C.F.T.C. et la C.G.T. ne constitue, aux yeux de la seconde en tout cas, qu'« un premier pas » « vers l'unité syndicale totale » (3), que d'autre part l'attitude adoptée par le Gouvernement semble exclure pour certaines catégories particulières de sa-

(1) Il en résulte notamment que les représentants de la C.G.T. ne furent pas admis à siéger à la commission supérieure des comités d'entreprises constituée au ministère du travail par un arrêté du 23 Février 1945, et destinée à « suivre l'application de l'ordonnance du 22 Février, à donner des avis sur les difficultés soulevées, etc... Cette commission composée de parlementaires et de fonctionnaires comprenait en outre six représentants des employeurs et six salariés, dont quatre représentants de la C.G.T. et deux de la C.F.T.C.

(2) La position désavantageuse dans laquelle cette circulaire a placé la C.G.C. est mise en lumière notamment par le fait que les autres centrales syndicales en tirèrent prétexte pour interrompre les travaux de la commission nationale des salaires des employés et cadres de la métallurgie réunie le 11 avril et dans laquelle les pouvoirs publics avaient appelé les représentants de la C.G.C. à siéger aux côtés de ceux de la C.G.T. et de la C.F.T.C. : ceux-ci quittèrent en effet la séance après une déclaration basée essentiellement sur l'attitude manifestée par le ministère du Travail dans sa lettre à M. Bohn et dans la circulaire n° 5 D.R.F.

Cf. « A propos d'une rupture » Le Peuple 14 avril 1945.

(3) Cf. « Pour l'unité » dans « La Vie Ouvrière » du 7 décembre 1944, par H. Raynaud, secrétaire de la C.G.T.

Nous devons signaler ici que la C.F.T.C. n'a jusqu'ici pas accepté les propositions de fusion qui lui furent faites et continuent à lui être faites par la C.G.T. C'est ainsi que le 4 décembre 1944, le jour même où intervint l'accord dont nous avons parlé, le comité national de la C.F.T.C. déclarait dans un manifeste : « La C.F.T.C. ne veut pas plus de l'obligation syndicale que du syndicalisme officiel unique ou du monopole syndical. Elle revendique la liberté syndicale la plus large, dans le cadre d'un syndicalisme vraiment indépendant et consistant, avec le droit de représentation pour les minorités ».

Il est vrai qu'elle ajouta : « Si l'unité syndicale absolue est actuellement irréalisable, l'union entre les tendances syndicales est une nécessité... »

lariés la possibilité éventuelle de constituer, avec chances de succès, de nouveaux groupements syndicaux pour la défense de leurs intérêts propres, ce qui, au risque de l'unification pratique du syndicalisme, ajouterait celui de son obligation latente, on est fondé à se demander si certain délégué à l'Assemblée consultative n'avait pas ses raisons de stigmatiser le « facisme syndicaliste » (1) et, plus généralement, dans quelle mesure, le sénateur Bérenger avait tort lorsque se dressant contre Waldeck Rousseau sur la question de l'octroi aux syndicats du droit de se fédérer, il déclarait en 1884 :

« Vous attribuez à l'union fédérative une influence supérieure et décisive. Je pense comme vous. Son effet inévitable sera d'absorber la direction des syndicats associés. Vous ajouterez que cette domination s'exercera inévitablement au profit du bien. Et s'il arrivait que vous vous trompiez et que ce nouveau pouvoir vint à s'exercer en sens inverse?... J'ignore quel est exactement le nombre des ouvriers industriels en France ; mais la fédération n'embrassât-elle qu'une partie de ce chiffre énorme, ne deviendrait-elle pas, avec les moyens dont elle dispose, un Etat bien puissant dans l'Etat ? » (2).

Aussi convient-il de se féliciter qu'à tout le moins, et au prix du mécontentement des syndicats, le Gouvernement n'ait pas cru devoir céder à leurs instances concernant l'augmentation de leur influence sur les comités, l'accroissement des pouvoirs de ceux-ci, et l'amoin-drissement de la responsabilité de leurs membres. On peut tenir pour assuré qu'au cas contraire, ces organes de concorde eussent fortement risqué de n'être qu'une arme de plus dans l'arsenal des luttes sociales, et un brandon de discorde jeté au milieu des entreprises.

§ 3. — LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SOCIÉTÉS ANONYMES

Si par son souci du rendement, l'ordonnance du 22 février paraît inspirée des expériences anglo-saxonnes ; si par le rôle dévolu aux syndicats, elle rappelle l'expérience soviétique ; si les autres caractères généraux de l'institution qu'elle crée la rapprochent surtout de la loi allemande de Weimar ; enfin si l'importance relative reconnue aux cadres la rattachent aux mesures prises à cet égard par le législateur français antérieur, le législateur français actuel, tout en allant beaucoup plus loin que ses prédécesseurs étrangers et nationaux, n'en a pas pour autant abandonné entièrement certaine tradition de ces

(1) J. Denais J.O. Débats 13 décembre 1944 p. 492.

(2) J.O. « Débats parlementaires » 1884 p. 225.

derniers et l'expérience qui naît actuellement reste sinon influencée, du moins limitée par l'un des principes qui était à la base de ce que nous avons appelé les « expériences françaises traditionnelles » : le principe de la propriété privée.

Nous avons déjà vu comment les dispositions prises à l'égard des entreprises récemment nationalisées ou réquisitionnées donnent aux représentants du personnel une position beaucoup plus importante et favorable que ne le fait l'ordonnance du 22 février pour les entreprises du secteur libre (1).

La même préoccupation de respecter le mieux possible les droits de la propriété privée s'est manifestée tant dans les travaux préparatoires de l'ordonnance en question que dans les dispositions du texte définitif, soit quant à la détermination des entreprises auxquelles le régime s'appliquerait, soit quant à la différenciation des mesures adoptées, selon la nature des entreprises.

En effet, alors qu'à l'Assemblée consultative, le rapporteur Gazier prétendait que :

« Ce qui doit distinguer les entreprises soumises à la loi de celles qui échappent à son application, c'est leur importance dans l'économie nationale, importance qui ne peut être chiffrée que par le nombre de salariés qu'elles occupent, »

Le ministre donna une toute autre explication des raisons pour lesquelles le Gouvernement avait retenu comme limite d'application obligatoire du texte, le chiffre de « 100 ouvriers » :

« L'évolution des conditions de la production en France au cours des dernières années, l'évolution des esprits en cette matière font apparaître qu'il y a en réalité, à l'intérieur de tous les établissements industriels deux notions qu'il faut équilibrer. Il y a, d'une part, la notion de propriété privée, et il y a, d'autre part, la notion de fonction sociale, qui tend à se dégager de plus en plus nettement. Dans les très petites entre-

(1) La C.G.T. elle-même fait sienne la distinction entre le secteur public et le secteur privé pour l'application du principe contenu dans le texte du 22 février :

« La C.G.T. estime, toutefois, que des comités consultatifs ne se conçoivent que dans le secteur privé de l'économie. Dans les entreprises dont le mouvement syndical, en accord complet avec la Résistance, réclame la réquisition, la confiscation ou la nationalisation, ce sont de véritables comités de gestion qui doivent être créés ».

A. Gazier « Le Peuple » du 20 janvier 1945.

Et : « Disons que cette réforme est valable pour le secteur privé, qu'elle est valable là où la gestion particulière continue à s'exercer, mais qu'elle ne peut pas convenir dans toutes les entreprises qui passent à la nation. Dans les entreprises nationalisées, ce sont des comités gérants, des comités patrons, sous la surveillance de l'Etat, qui devront être institués et non pas de simples comités consultatifs.

A. Gazier J.O. Débats 13 décembre 1944 p. 488.

prises, c'est évidemment la notion de propriété privée qui l'emporte, et très nettement...

« La situation est évidemment très différente si l'on envisage la très grande entreprise. Dans ces entreprises, c'est la notion de fonction sociale qui est le trait dominant du rôle de l'employeur.

« Le projet qui vous est soumis vise ces entreprises importantes pour lesquelles c'est la conception de fonction sociale qui l'emporte. Son application serait susceptible de provoquer des frictions et des résistances si l'on descendait jusqu'à des entreprises où c'est l'idée de propriété privée qui l'emporte très nettement » (1).

Ces paroles font ressortir la détermination du Gouvernement de respecter la propriété privée, dans les entreprises, du moins, où l'application intégrale de ses conséquences semble primordiale. Et le ministre ajoutait que le chiffre de « cent ouvriers » lui paraissait correspondre à cette distinction. Ce n'est donc que dans les entreprises employant plus de cent salariés qu'il admet l'application du régime nouveau, parce que, dit-il, « la fonction sociale y est le trait dominant du rôle de l'employeur » (2).

A cela le ministre eût pu ajouter que ces entreprises, généralement constituées sous forme de sociétés, sont aussi celles dont la propriété est le plus diluée, le plus dépersonnalisée, dans lesquelles, par conséquent, les fonctions inhérentes au droit de propriété et particulièrement la fonction sociale sont fréquemment le moins bien remplies; et que ces entreprises sont aussi celles où l'exercice de cette fonction sociale par les intéressés eux-mêmes, tout en étant souvent le plus utile et le plus logique, porte en tout cas le moins atteinte aux droits et aux attributions traditionnels de la véritable propriété privée.

Cette distinction essentielle a été poussée encore plus loin par l'ordonnance du 22 février, dans le cadre même de son champ d'application. Nous savons, en effet, que les dispositions de ce texte sont différenciées selon la nature des entreprises considérées, et d'autant plus libérales pour leur personnel que celles-ci s'éloignent davantage du type de l'entreprise individuelle; c'est ainsi que trois degrés ont été établis, à cet égard, par l'ordonnance: les entreprises employant de 100 à 500 salariés; les sociétés par actions et les autres entreprises employant plus de 500 salariés; enfin les sociétés anonymes.

(1) Cf. J.O. Débats 14 décembre 1944 p. 506 et 507.

(2) Il eut été intéressant qu'à ce propos le ministre n'indiquât l'importance qu'il accorde, dans ce cas, à la fonction économique par rapport à la fonction sociale, et dans quelle mesure il estime que les dispositions de l'ordonnance en assurant un meilleur exercice de la seconde, profitent ou nuisent à l'exercice de la première, et éventuellement, dans quelle mesure aussi il pense que la perte réalisée sur celle-ci est compensée et au delà, par le bénéfice réalisé sur l'autre.

C'est à propos de l'application globale du texte le plus rigoureux à l'ensemble de ces dernières que nous voudrions présenter quelques remarques. Le législateur ayant indiscutablement manifesté la volonté de discriminer, soit par la dispense d'application du régime institué, soit par l'adoption de mesures différenciées et progressives, la propriété individuelle responsable de la propriété privée irresponsable, les entreprises à la mesure de l'homme, de celles qui ne le sont plus, nous semble n'avoir pas tiré de cette distinction toutes les conséquences qu'elle pourrait ou qu'elle devrait comporter.

Tout d'abord, visant apparemment dans les sociétés anonymes les sociétés sans maîtres dirigées par un personnel à traitement fixe et gérées par des conseils d'administration sans contrôle et sans responsabilité véritables, qu'aucun lien réel et permanent n'unit aux « patrons », masse ignorante, anonyme et sans cesse changeante de porteurs d'actions attirés le plus souvent vers ces sociétés par la spéculation, le législateur eût été mieux avisé en opérant une réforme complète du régime de ces entreprises. Cette réforme, sans aller jusqu'à la nationalisation (1), et, par conséquent, sans entraîner un transfert global de propriété entre les mains de l'Etat, eût néanmoins accordé aux travailleurs de ces entreprises des pouvoirs aussi étendus que ceux dont jouit le personnel des entreprises nationalisées.

Elle eût même pu leur reconnaître des droits comparables, sinon égaux, à ceux des actionnaires eux-mêmes. En effet, ne se rapprochent-ils pas de ces derniers par le fait que leur force de travail n'est pas moins liée à l'entreprise que ne le sont les intérêts de la plupart des actionnaires qui, du jour au lendemain, peuvent se débarrasser de leurs titres ? Mais ne s'en distinguent-ils pas au contraire par l'apport effectif de richesse humaine que leur passage, si bref fût-il, aura du moins laissé dans l'entreprise, et par le fait que l'entreprise qui les emploie est pour chacun d'eux la source unique des revenus de leur travail, alors qu'elle n'est à l'origine que d'une fraction souvent minime des revenus du capital des actionnaires par suite de la grande et rassurante dispersion des éléments de leur portefeuille (2). C'est pourquoi, outre une représentation des travailleurs aux conseils d'ad-

(1) Sur le principe de laquelle nous partageons l'opinion énoncée dès 1938 par M. le Professeur Perroux : « Les nationalisations doivent être employées selon les besoins politiques et économiques du moment pour briser les résistances de puissances financières ou sociales, et faire face à un besoin concret de l'économie. Elles ne doivent être retenues ni comme principe, ni comme panacée. »

« Capitalisme et communauté de travail » p. 307.

(2) Ce fait est mis en valeur par l'immense majorité des actionnaires des grosses sociétés anonymes sur celui de leurs salariés, et, en sens inverse, par la disproportion des sommes touchées respectivement à titre de salaires et de dividendes par chacun de ces deux groupes : une enquête de l'A.N.S.A. datant de 1939^e et portant sur 200 sociétés avait établi que pour 4.500 millions de salaires, il avait été distribué en 1938, 561 millions de dividendes.

ministration (déjà acquise dans les sociétés nationalisées), le législateur aurait pu prévoir leur participation aux assemblées générales à égalité avec les actionnaires, ce qui, sans leur donner à proprement parler un droit de propriété négociable (1), leur vaudrait cependant la satisfaction profonde de voir le travail mis sur le même rang que le capital, et de façon plus pratique, octroierait à chacun d'eux la possibilité, détenue dans le régime actuel par quelques mandataires seulement, de contrôler lui-même la gestion, de faire, sans intermédiaire, à l'assemblée toutes suggestions qu'il jugerait utiles, et lui permettrait de participer individuellement à la nomination du conseil d'administration (2).

Mais si la distinction initiale faite entre les entreprises par le législateur aurait pu le conduire à prendre envers les sociétés anonymes les plus importantes, les mesures que nous venons d'indiquer succinctement, elle aurait dû surtout l'amener à faire une sous-distinction dans le cadre même des sociétés anonymes en général et à éviter de les assimiler toutes indistinctement à celles dont la propriété est le plus anonyme, le plus fuyante et le moins responsable. C'est le tort du législateur d'utiliser trop souvent pour des buts d'ordre social, des classifications d'ordre purement économique, juridique ou fiscal. Un grand nombre d'entreprises ne se sont constituées, en effet, sous la forme de sociétés anonymes que pour des motifs fiscaux ; le capital d'un plus grand nombre encore, trop important pour être la propriété d'une seule personne ou d'une même famille, n'a été réparti, conformément à l'esprit de la loi de 1867, entre quelques personnes dont il constitue souvent l'essentiel du patrimoine, que pour diviser le poids d'un risque trop lourd pour une même fortune : de telles entreprises sont assimilables en tous points aux entreprises individuelles, car le plus généralement leurs propriétaires y apportent, en sus du capital, l'appoint de leur travail personnel, tout comme l'entrepreneur individuel. On aura une idée approximative de l'importance relative de ces sociétés anonymes auxquelles va s'appliquer sans discrimination un texte visant essentiellement les sociétés « dépersonnalisées », lorsqu'on saura que l'Association nationale des sociétés par actions, qui groupe une grande partie des sociétés anonymes françaises, est composée pour 63 % du nombre total de ses adhérents par des sociétés ayant un

(1) Mais ce qui pourrait être complété par la participation aux résultats après le service d'un intérêt statutaire au capital nominal.

(2) Ou, tout au moins, dans les entreprises trop importantes pour que chaque travailleur puisse effectivement participer à l'assemblée générale, ce droit pourrait-il être exercé par un nombre de délégués le plus voisin possible du nombre total de leurs mandants.

capital égal ou inférieur à 10 millions de francs (1). Il semble donc difficile de maintenir ces sociétés, où le plus souvent les fonctions attachées au droit de propriété sont exercées par les propriétaires eux-mêmes, dans la même catégorie que celles où il existe un fossé entre la propriété de l'entreprise et sa gestion effective.

Mais quel critère adopter pour introduire cette distinction ? Plus encore que l'importance du capital social ou le nombre d'employés (uniquement retenu par l'ordonnance du 22 février pour les autres catégories d'entreprises), il nous semble qu'il conviendrait de considérer dans quelle mesure la gestion de la société se confond réellement avec sa propriété, c'est-à-dire, dans quelle mesure les « gérants » de l'entreprise en sont les propriétaires eux-mêmes. S'agissant de sociétés, on ne peut évidemment exiger que l'intégralité de leur capital se trouve entre les mains des seuls administrateurs ; mais ce qu'il est facile et logique de poser comme condition à une discrimination, c'est que ces administrateurs qui, dans les grosses sociétés, peuvent exercer la gestion avec quelques actions seulement de cautionnement, possèdent ensemble une fraction suffisamment importante du capital social pour pouvoir gérer légalement l'entreprise dans les actes courants, sans l'appui des autres actionnaires. Pratiquement, cette condition amènerait donc à distinguer les sociétés auxquelles, leur conseil d'administration réunissant le quart du capital total (2), le droit commun des entreprises individuelles s'appliquerait, et les sociétés à conseil d'administration non représentatif que concerneraient exclusivement les dispositions prévues jusqu'alors à l'égard de toutes les sociétés anonymes.

Dans le présent, l'adoption d'une telle distinction aurait comme conséquence de recouvrir pratiquement les autres critères possibles basés sur l'importance du personnel employé ou sur le montant du capital. — Pour l'avenir, elle pourrait contribuer à réhabiliter dans les grosses sociétés l'exercice réel des fonctions de la propriété par les propriétaires eux-mêmes (ou, ce qui revient au même, à transformer les « gérants » actuels en véritables propriétaires), et à dissocier,

(1) Cf. A.N.S.A. rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale du 16 avril 1945 : ce chiffre est particulièrement significatif étant donné les augmentations de capital auxquelles ont procédé, durant ces dernières années, la grande majorité des sociétés anonymes.

(2) Quorum exigé pour la réunion des assemblées générales. — L'importance du caractère représentatif des conseils d'administration, en même temps que la remarquable indifférence des actionnaires sont soulignées par le fait d'observation courante pour qui parcourt les feuilles financières ou d'annonces légales, que de plus en plus, de fort nombreuses et fort importantes sociétés sont invariablement amenées, chaque année, à convoquer une seconde fois l'assemblée ordinaire, faute d'avoir pu obtenir le quorum nécessaire à la suite de la première convocation. Cela laisse à penser quelle fraction du capital peut-être représentée à l'assemblée dans de telles conditions.

pour les besoins de la cause, « cette sorte de franc-maçonnerie » que dénonçait Leroy-Beaulieu, et « dont les membres, parfois divisés en coteries hostiles se retrouvent dans l'administration de presque toutes les entreprises » réalisant souvent l'accaparement de forces industrielles énormes pour un intérêt distinct à la fois de celui des propriétaires, de celui du personnel et de l'intérêt général (1).

(1) Ajoutons que pour qu'une telle conséquence soit possible, il conviendrait dans l'état actuel des fortunes particulières en France, de permettre l'élargissement des conseils d'administration dont le régime actuel des sociétés limite le nombre des membres à un maximum de douze. (Loi du 18 septembre 1940). L'inconvénient éventuel des conseils d'administration trop nombreux et désœuvrés pourrait être palliée à son tour par une seconde mesure tendant à permettre aux administrateurs d'exercer une fonction quelconque de direction, ce qui, en donnant un plus large champ à leur activité, réaliserait en outre l'avantage de mettre entre les mains des principaux propriétaires, non seulement la gestion, mais aussi la direction effective de l'entreprise. (Rappelons à ce sujet qu'une loi du 4 mars 1943 modifiant la loi du 16 novembre 1940, et toujours en vigueur n'accorde aux administrateurs que le droit d'exercer la direction générale de l'entreprise, à l'exclusion de toute autre direction).

CONCLUSION GENERALE

I

On a vu que l'institution, à l'étranger, d'une certaine participation des travailleurs à la gestion des entreprises, a pu avoir pour cause soit, dans les pays européens, l'influence des idées socialistes, soit, dans les pays anglo-saxons, les nécessités techniques et psychologiques de la production.

On a remarqué également quelles différences, par dessus certaines similitudes, pouvaient séparer les modalités d'application du principe dans chacun des deux groupes de pays considérés. Or le régime que vient d'inaugurer notre pays prétend résoudre simultanément les deux problèmes distincts auxquels correspondent les deux grandes catégories de solutions que nous avons décrites dans la seconde partie ; l'ordonnance du 22 février est en effet motivée d'une part par la nécessité d'une restauration économique conditionnée par la rapidité du démarrage de l'industrie et par l'intensification du rendement industriel, d'autre part par la volonté du législateur d'appliquer les doctrines socialistes de préférence aux principes du libéralisme classique, volonté surtout manifeste d'ailleurs dans la mise en œuvre des véritables « réformes de structure » que sont les nationalisations. — Les objectifs fixés à la nouvelle institution par le ministre du travail confirment l'existence de ces deux problèmes distincts à résoudre : l'accroissement de la production et l'évolution vers le socialisme.

On se souvient en effet que lors de la présentation du projet d'ordonnance à l'Assemblée Consultative, le ministre avait indiqué qu'il était destiné d'une part « à faire la part plus grande à la dignité de l'homme » et à « contribuer à dégager une élite ouvrière de plus en plus large, capable de passer du stade étroit de sa technique au stade plus large de la réflexion économique et de l'organisation même des entreprises », d'autre part à amener « une augmentation de rendement par tous ces perfectionnements techniques et d'organisation que l'ouvrier français est parfaitement à même d'apporter s'il est invité à réfléchir sur les conditions de son travail ».

L'exposé des motifs de l'ordonnance devait reprendre, de manière plus confuse, les mêmes idées.

Malgré le mélange opéré par l'ordonnance entre objectifs de nature si différente, il semble qu'on puisse en attendre un heureux résultat pourvu que le permette l'esprit dans lequel elle sera appliquée. Car ni la perfection de la structure, ni l'application stricte d'une procédure légale ne suffiront à faire le succès d'une telle institution s'il ne s'y joint le désir profond des intéressés de l'utiliser en vue de l'éta-

blissement d'une réelle coopération et d'une franche cordialité des rapports.

Pour cela, il conviendra donc d'abord que les patrons facilitent de bonne foi la tâche et l'éducation des membres des comités, qu'ils ne cherchent pas à annihiler dans la pratique courante les conséquences de dispositions que le législateur a pu prendre peut-être contre leur gré, qu'ils se souviennent notamment que seules les concessions imposées diminuent l'autorité, et non les concessions spontanées. — Il faudra, d'autre part, que les représentants du personnel aux comités fassent preuve d'un état d'esprit nouveau : habitués à revendiquer, ils devront ne pas oublier que ce rôle ne leur incombe plus et qu'assumant désormais une partie de la fonction sociale de l'employeur, ils devront pour le reste, selon l'expression de M. Detœuf, « se former à l'état d'esprit d'aide à l'employeur », car « autre chose est, pour un comité de prôner le rendement et de parvenir même à des résultats lorsqu'il s'agit de montrer qu'on peut se passer du patron, autre chose de collaborer avec lui pour améliorer les résultats de l'entreprise qu'il dirige (1) ». Il faudra aussi que l'élite ouvrière que fera sortir l'institution ne tende pas à devenir une aristocratie du prolétariat, que sous l'effet de la culture acquise et du contact avec les patrons, les membres des comités se détachant peu à peu de leurs mandants, inclinent davantage à représenter le point de vue des patrons auprès des salariés que celui des salariés auprès des patrons ; il faudra surtout, en sens inverse, qu'ayant élargi leur horizon par l'adjonction à leur expérience technique d'une large dose d'information scientifique, et par conséquent mieux même que leurs camarades de prévoir les répercussions possibles des gestes ouvriers, ils n'hésitent pas, au risque d'être désavoués et suspectés par leurs mandants, à dénoncer les réformes impossibles et à garder dans toutes leurs suggestions comme dans tous leurs actes le souci de la productivité et celui de l'intérêt général.

Telles sont les conditions qui nous apparaissent indispensables au plein succès de l'expérience en cours telle qu'elle a été conçue par ses initiateurs.

II

Il est un élément essentiel que l'ordonnance ne fait qu'amorcer dans les dispositions spéciales relatives aux entreprises importantes, sociétés par actions et sociétés anonymes, et dont on chercherait en vain mention parmi les objectifs communément fixés à l'institution par les principaux intéressés : c'est la question de la socialisation des résultats de l'entreprise, de la participation aux bénéfices. L'évocation

(1) Auguste Detœuf « Comités d'entreprises » Le Figaro, 15 mai 1945.

de cette question nous ramène à ce que nous disions au début de cet ouvrage, que si la participation aux bénéfices « lato sensu » entraîne une certaine participation à la gestion, l'institution de celle-ci entraîne, comme réciproque, une participation manifeste ou latente aux profits des entreprises. Or il semble bien que dans le régime présentement institué, et pour les entreprises du moins où elle est amorcée par des mesures de contrôle financier, la participation aux bénéfices doive être manifeste, ce qui n'exclut pas qu'elle puisse exister, de façon latente, pour les autres catégories d'entreprises soumises à l'ordonnance. On se rappelle, en effet, que si rien n'est prévu pour ces dernières à ce sujet, dans les sociétés par actions ou employant plus de 500 salariés, au contraire, le « comité est informé des bénéfices et peut émettre des suggestions sur leur emploi », et dans les sociétés anonymes un véritable contrôle est institué par la mise à la disposition du comité d'un commissaire aux comptes choisi par lui et chargé de l'assister dans l'examen des documents comptables et de lui expliquer « la situation financière de l'entreprise ».

Comment ne pas voir dans ces dispositions l'indice de la préoccupation du législateur, sinon d'instituer légalement une participation obligatoire aux bénéfices, mesure qui serait aussi étonnante que l'obligation même de réaliser des bénéfices, du moins de mettre les employeurs en face d'une obligation matérielle autant que morale de faire profiter le personnel de l'entreprise des bénéfices éventuellement réalisés en sus des affectations normales et de la rémunération courante du capital. — Quant à nous, c'est à propos de ces dispositions, et des conséquences de cet ordre que comporte, en somme, l'ensemble de l'institution, que nous trouvons à celle-ci la justification la plus générale et la plus simple, sinon la moins audacieuse.

En effet, s'il est vrai qu'« il n'y a de richesse que de l'homme », si le capital n'est que du travail accumulé, si le travail lui-même est le fondement de la propriété et si, en conséquence, les produits fabriqués et les services effectués par une entreprise sont l'œuvre commune d'un personnel travaillant sous la direction, avec l'outillage et les matières premières d'un entrepreneur, on peut affirmer que ces produits et ces services sont la propriété commune de tous ceux qui ont contribué à les créer. Logiquement, de la propriété commune du produit, il conviendrait ensuite de remonter à la propriété commune de l'outil et de reconnaître également aux salariés un droit partiel de propriété sur l'entreprise où reste incorporée une certaine partie de leur travail : nous savons que les expériences qui ont été tentées en ce sens ont échoué, et d'une façon plus générale, qu'il est impossible de traiter le salarié en propriétaire puisqu'on ne peut lier définitivement sa force de travail à la même entreprise. Mais si cette conséquence extrême reste d'application impossible, du moins est-il a fortiori logique, considérant comme E. Duthoit que le contrat de salariat est une « variété

du genre associatif », de penser que dès lors le salaire n'est qu'une anticipation sur les résultats de l'entreprise, permettant aux salariés de vivre en attendant leurs attributions définitives (1).

Outre la justification juridique et morale qu'elles peuvent fournir à l'ensemble du système institué par l'ordonnance du 22 février, les dispositions qui amorcent la socialisation des résultats des entreprises, venant après celles qui introduisent une certaine socialisation dans leur fonctionnement, sont susceptibles au plus haut point et mieux encore que ces dernières, de favoriser l'apparition dans les entreprises de l'esprit communautaire, essentiellement subordonné à la réalité de la communauté d'intérêts.

Et d'ailleurs, par-dessus l'affermissement de la « dignité des travailleurs », par-dessus leur souci de faire partie de la future « élite ouvrière », par-dessus leur intérêt moral et éventuellement pécuniaire à se dégager de la monotonie de leur tâche pour rechercher les meilleures solutions au problème du rendement, nous restons persuadé qu'actuellement et pour longtemps encore, c'est surtout la virtualité du partage des fruits contenue dans le texte qui pourra attirer les travailleurs, non seulement par l'espoir, souvent déçu, d'une substantielle participation aux bénéfices, mais aussi, en cas d'insuffisance de ceux-ci, par la conscience qu'ils pourront avoir de cette insuffisance, et par la certitude qu'ils en retireront, du moins, qu'« on ne peut réellement pas faire mieux pour eux ». — A notre époque, en effet, comme dans toutes les périodes de pénurie, de dépréciation monétaire, et d'appauvrissement général de la nation, comme à la fin de l'autre guerre et bien davantage encore, les questions de rémunération passent pour les salariés avant toute autre question ; et la C.G.T., inspiratrice de certaines dispositions de l'ordonnance du 22 février, le sait bien, au congrès national de laquelle les paroles suivantes avaient été prononcées en 1919 :

« Aujourd'hui où tout le monde veut de l'argent, l'idéal, l'affranchissement, ne le nient pas, cela on ne le comprend plus, on n'en veut plus.. Vouloir de l'argent, toujours de l'argent, beaucoup d'argent, c'est la corruption de la société humaine. »

Sans aller jusqu'à traiter de « corruption » la manifestation d'un besoin essentiel, nous dirons que si, comme le prétendait Danton, « l'éducation est après le pain le premier besoin du peuple », nous en sommes actuellement en France, et par un pénible retour en arrière dû aux circonstances, à essayer de nouveau d'assurer le pain au

(1) Cette conception envisagée strictement du point de vue juridique serait dangereuse, aussi bien n'est-il pas question de considérer le salaire *seulement* comme une part dans un bénéfice éventuel, mais aussi, et c'est le point de vue social de la question, comme un élément incompressible des dépenses de l'entreprise correspondant pour chaque salarié à un minimum vital relatif.

peuple (1). Nul doute d'ailleurs qu'une fois dépassé ce passage critique, et sous les conditions précédemment énoncées, le régime institué par l'ordonnance du 22 février n'amène l'ensemble des résultats escomptés par ses initiateurs et ne contribue, en outre, puissamment à la constitution de véritables communautés d'entreprises dans lesquelles tous les travailleurs devenus collaborateurs, seront humainement conviés à la répartition du produit commun.

III

Il ne nous suffit pas d'indiquer ce qu'on peut attendre de l'institution des comités d'entreprises, dans le présent et dans un avenir qu'on peut espérer proche. Il convient aussi d'essayer de préjuger des transformations inévitables que le législateur lui fera subir à plus ou moins longue échéance, si toutefois elle ne tombe pas d'ici là dans une indifférence générale et regrettable.

Nous pensons que, tel qu'il est conçu, le régime actuel peut ou évoluer vers une socialisation plus profonde, puis totale de l'entreprise ou, au contraire, laissant intactes les dispositions relatives à celles-ci, s'intégrer dans un vaste système communautaire dont l'entreprise serait l'élément fondamental et la cellule essentielle.

Lors des séances consacrées par l'Assemblée consultative à l'étude du projet d'ordonnance, aussi bien que par la suite, chacun a nettement affirmé qu'il ne pouvait s'agir de porter atteinte au principe de l'autorité et de l'unité de la direction. Le chef du Gouvernement lui-même y insista encore le 2 mars 1945 au cours d'un discours à la même Assemblée :

« Nul ne conteste que doivent être respectés les droits et l'autorité de la direction sans lesquels rien ne vaudrait rien. » (2)

Nous savons d'autre part que les expériences étrangères et surtout l'expérience soviétique, après l'anarchie du début, en ont fait le principe fondamental du régime de l'entreprise. Aussi bien le débat ne porte-t-il plus tellement sur la nécessité, reconnue par tous, d'un chef unique responsable, que sur la question de savoir si le chef doit être toujours un entrepreneur privé, un détenteur de capitaux. En d'autres termes, l'évolution marquée par le législateur vers le socialisme doit-elle aboutir à la suppression totale de la propriété privée des moyens de production, déjà fortement esquissée dans les nationalisa-

(1) Tous les chefs d'entreprises ont connu plus ou moins ces derniers temps les effets sur leur personnel, si ancien et si considéré fût-il, des surenchères de salaires pratiquées par les administrations publiques et d'une façon générale par les organismes non soumis à la sanction du prix de revient.

(2) J.O. « Débats » du 3 mars 1945, p. 267.

tions ? On sait que certains ne considèrent le régime actuel des entreprises du secteur libre que comme un « premier pas », ou comme un « point de départ » vers quelque chose d'autre, qu'en général ils n'indiquent pas, mais qu'on peut assimiler sans risque d'erreur à la première solution indiquée : la socialisation complète de l'entreprise. L'œuvre entreprise par les nationalisations, se complèterait ainsi au sein même des entreprises non susceptibles d'être elles-mêmes nationalisées, par l'éviction progressive et légale des patrons au profit de leurs héritiers présomptifs, les ouvriers. La participation à la gestion ne serait donc, dans ce cas, qu'une étape à franchir sur la route qui mène à la socialisation. Ce point de vue serait excellent et logique si l'on acceptait l'idée que la propriété privée du capital doit disparaître et que le rôle économique et social des entrepreneurs privés soit terminé.

Sans prétendre prononcer ici une défense trop souvent et trop brillamment présentée des entrepreneurs privés, dont l'activité et la compétence de la plupart nous paraissent indispensables au redressement économique du pays, nous estimons cependant que le législateur devra s'inspirer dans l'avenir des mêmes préoccupations que par le passé, et ne pas méconnaître l'importance des limites que, respectueux des grandes traditions héritées de la Révolution française, il n'a cessé jusqu'alors de se fixer. Nous espérons donc que, respectant la propriété privée, là du moins où elle peut assumer et assume réellement l'intégralité de ses fonctions, et où elle reste par conséquent le meilleur facteur du progrès économique et social, le législateur fera du régime nouveau de l'entreprise non « un premier pas » vers une socialisation hypothétique, mais la première pierre d'une large construction économique et sociale de la profession.

Celle-ci pourrait alors constituer, non pas seulement une « corporation » plus ou moins abstraite ou arbitraire, mais un vaste système communautaire au sein duquel les représentants des travailleurs disposeraient de pouvoirs égaux à ceux des représentants patronaux, et dont les décisions ne devraient être ni la résultante de deux forces s'exerçant en sens contraire, ni l'effet d'un arbitrage plus ou moins satisfaisant pour chacune de deux parties, mais l'expression d'un accord commun conclu à la faveur d'un contact permanent, dans une considération mutuelle des droits et des devoirs de chacun, et dans le respect de l'intérêt général.

Il semble que le législateur devra convier à cette tâche les organisations syndicales sans l'appui desquelles la mise en œuvre d'un tel projet resterait impossible, et dont l'évolution de la compétence et de l'activité, passées en partie du domaine des revendications et de la lutte à celui de l'organisation objective, serait, avec l'assurance de leur concours enthousiaste, la meilleure garantie d'un succès définitif.

La communauté d'entreprise dont la réalisation pratique dépend de l'esprit avec lequel sera appliquée l'ordonnance du 22 février, pourrait alors s'intégrer dans une véritable et vaste communauté de travail dont les effets bienfaisants se feront sentir tant sur le plan général que sur le plan individuel. Au point de vue général, opérant « la conjonction fonctionnelle et organique du travail et du capital techniquement et juridiquement séparés au sein du capitalisme » (1), elle pourrait accomplir une « transformation révolutionnaire » (1) de la structure et de l'esprit du capitalisme ; au point de vue individuel, reliant le travailleur à « d'innombrables prochains », elle lui permettrait de sentir « qu'il n'est plus seul dans le travail, mais que ses compagnons de tâche et toute la cité chaude et agissante, sont là pour le protéger, l'aider, l'exalter par une présence fraternelle » (1).

Avant tout, pour le choix qui tôt ou tard s'imposera à lui, le législateur devra savoir distinguer les véritables aspirations des masses, des menées coupables de démagogues professionnels qui, poursuivant une politique d'ambition personnelle, n'hésitent pas à susciter dans l'imagination du peuple des images radieuses d'un avenir impossible, et à se servir sans vergogne des déceptions et des mécontentement inévitablement accumulés par la triste réalité, pour s'en faire un facile tremplin et accéder ainsi à des postes ou à des situations auxquels leur seule valeur personnelle ne leur aurait jamais permis de parvenir.

Quant à nous, reprenant un avertissement donné il y a deux ans par une personnalité, aujourd'hui disparue, et dont la compétence et le dévouement au bien public ne peuvent être mis en doute, nous restons persuadés que deux principes ne sauraient être transgressés sans « d'immenses dangers » : « bannir la politique de l'organisation professionnelle et sauvegarder ce facteur irremplaçable de progrès social qu'est l'entrepreneur privé » (2).

Le 2 juin 1945.

(1) François Perroux « Capitalisme et communauté de travail » p. 305-307.

(2) A. Lepercq « Collection Droit social » Décembre 1943 p. 42.

ANNEXES

I. — Comités d'Entreprises et Comités d'Etablissements dans l'Ordonnance du 22 février. (Interprétation de l'Art. 1^{er} de l'Ordonn.) (Cf. p. 274 et 275).

A. — Assemblée Consultative provisoire : Séance du 5 juin 1944
(J. O. Débats, Questions écrites, p. 1.077)

Mme Braun demande à M. le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale quelle est la situation du point de vue de l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les Comités d'Entreprises d'une Société comportant des Etablissements distincts alors que l'ensemble du personnel est supérieur à 100, mais que chaque Etablissement a un effectif inférieur : 1° si l'on doit interpréter l'article 1^{er} de l'Ordonnance comme imposant un comité d'Entreprise pour chaque Etablissement pris isolément ne comprenant pas le nombre de salariés nécessaires ; 2° si l'on doit interpréter l'article 21 comme imposant un Comité d'entreprise général au siège social ou central ou s'il faut un Comité d'Entreprise par Etablissement ; 3° si la notion d'Etablissement au sens de l'Ordonnance comprend non seulement les bureaux ou ateliers géographiquement distincts ou si elle comprend de plus les différentes Sociétés distinctes juridiquement, mais faisant partie d'une même entité économique, par exemple sociétés de ventes, succursales à personnalité juridique distincte. (Question du 15 mai 1945).

Réponse. — 1° Un Comité d'Entreprise doit être créé chaque fois que l'Entreprise occupe au total plus de 100 salariés, même si ceux-ci sont répartis entre les Etablissements distincts dont aucun n'en occupe 100. Dans la teneur actuelle de l'Ordonnance, des Comités d'Etablissements doivent être créés pour chacun de ceux qui comprennent 100 salariés ; ce nombre sera abaissé en vertu d'un arrêté que je me propose de prendre incessamment avec M. le Ministre de la Production Industrielle ; pour les Etablissements occupant un nombre très réduit de salariés, je préconiserai les modalités d'application dans une circulaire qui sera diffusée incessamment et dont j'ai arrêté les termes après consultation de la Commission supérieure des Comités d'Entreprises institué par l'arrêté du 23 février 1945 ; 2° dans l'hypothèse où il existe des Etablissements distincts, il convient de créer, d'une part, un Comité par Etablissement sous réserve de l'application de l'arrêté en préparation susvisé, et un Comité Central fonctionnant au siège social et composé comme il est dit à l'article 21 de l'ordonnance ; 3° les Etablissements sont constitués par les bureaux ou ateliers qui sont distincts géographiquement et techniquement ; la plus large souplesse a été recommandée aux Inspecteurs du Travail pour l'application de cette disposition ; il faudra tenir compte de la structure de chaque Etablissement, de la nature économique de son activité, etc... ; l'article 23 de l'Ordonnance permet au surplus aux parties de fixer contractuellement les dispositions qu'elles jugent les plus avantageuses au sein de chaque Entreprise. Les Sociétés qui sont distinctes juridiquement constituent des Entreprises distinctes et doivent être pourvues chacune d'un Comité d'En-

treprise. Il sera cependant opportun, si les activités de ces Entreprises sont étroitement connexes, d'envisager des réunions communes des deux Comités d'Entreprises. Il pourra en être ainsi dans l'hypothèse des filiales d'une Entreprise principale.

B. — Arrêté du 1^{er} juin 1945

relatif à l'application de l'Ordonnance du 22 février 1945

Article 1^{er}. — Lorsqu'en application des dispositions susvisées de l'Ordonnance du 22 février 1945 il devra être constitué dans une même Entreprise des Comités d'Etablissements distincts du Comité central de l'Entreprises, les dispositions des articles ci-après seront applicables.

Article 2. — Dans chaque Etablissement comportant habituellement au moins 100 salariés, il sera constitué un Comité d'Etablissement dont la composition sera identique à celle d'un Comité d'Entreprise.

Article 3. — Un Comité sera également constitué dans chaque Etablissement comportant habituellement au moins 50 salariés.

Ce Comité comprendra le Chef d'Entreprise ou son Représentant et une délégation du personnel composée de trois membres titulaires et de deux membres suppléants désignés dans les conditions prévues aux articles 6 et suivants de l'Ordonnance du 22 février 1945.

II. — Désignation du Commissaire aux Comptes présenté par le Comité d'Entreprise. (Interprétation de l'art. 3, 6^e paragraphe de l'Ordonnance du 22 février 1945). (Cf. p. 285).

M. Braun expose à M. le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale que, bien que l'Ordonnance du 22 février 1945 sur les Comités d'Entreprises soit immédiatement applicable, les Commissaires aux Comptes ne seront renouvelés dans certaines Sociétés que dans un délai de trois ans, lorsque les Assemblées Générales ont été récemment tenues, puisque le décret loi du 31 août 1937¹ prévoit cette nomination pour trois ans et demande : 1° Si le personnel des Entreprises doit attendre l'échéance normale du renouvellement des Commissaires aux Comptes pour présenter leurs candidats ou si l'on doit considérer l'Ordonnance nouvelle sur les Comités d'Entreprises comme modifiant implicitement la loi sur les Sociétés et imposant un renouvellement du collège des Commissaires aux Comptes par anticipation ; dans la négative, si le Gouvernement envisage de promulguer un texte pour remédier à cette situation ; 2° Certaines Entreprises devant tenir incessamment leur Assemblée générale statutaire, les Comités d'Entreprises ne peuvent être constitués avant cette date, et le renvoi à l'Assemblée générale présentant souvent des impossibilités matérielles ou juridiques, si on doit, en l'absence des Comités d'Entreprises, procéder à la désignation des Commissaires aux comptes. Quelles sont les dispositions prévues pour remédier à cet état de choses, alors que l'on ne peut laisser la Société sans Commissaires aux comptes proposés par le Comité d'Entreprise pendant tout le temps qui s'écoulera entre la mise en place du Comité d'Entreprise

et le renouvellement statutaire des Commissaires aux comptes. (Question du 15 mai 1945, J. O. Débats, p. 1077).

Réponse. — 1° Bien que l'Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des Comités d'Entreprises, dans sa disposition prévoyant qu'un des Commissaires aux comptes devra être obligatoirement choisi par l'Assemblée générale des Actionnaires sur une liste dressée par le Comité d'Entreprise (Art. 5, alinéa 7), n'ait fixé aucun délai pour cette nomination, il n'est pas douteux que ce texte doit recevoir son application dans le plus bref délai possible. Il appartiendra donc à la première Assemblée générale qui se réunira après la constitution du Comité d'Entreprise et l'adoption de la liste des trois noms prévue par l'Ordonnance précitée, de choisir ledit Commissaire aux comptes. Le décret-loi du 31 août 1937 n'étant pas modifié par le nouveau texte, qui répond à un but essentiellement différent, sa seule incidence consistera dans la durée du mandat du nouveau Commissaire, dont les fonctions prendront fin à la même époque que celle des Commissaires actuellement en exercice ; la situation de ces derniers n'est en rien modifiée ; 2° Pour éviter que la fixation de l'Assemblée générale des Actionnaires à une date antérieure à celle de la constitution des Comités d'Entreprises n'ait pour conséquence soit de priver, pendant l'exercice en cours, le Comité d'Entreprise et son Commissaire aux comptes, soit d'obliger la Société à convoquer une nouvelle Assemblée générale uniquement en vue de cette désignation, un projet d'Ordonnance a été établi en vertu duquel il pourrait être procédé à la nomination par Ordonnance du Président du Tribunal de Commerce. Procédure déjà prévue par l'article 32 alinéa 4 de la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés anonymes, modifiée par le décret-loi du 8 août 1935. Ce projet est actuellement soumis à la Commission supérieure des Comités d'Entreprises.

III. — Comités d'Entreprises des travailleurs à domicile (Arrêté du 8 juin 1945).

Article 1^{er}. — Sont considérés, au sens de l'Ordonnance du 22 février 1945, instituant des Comités d'Entreprises, comme travailleurs à domicile, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, ni s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur ni sur le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent, ni s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires, tous ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1° Exécuter moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou de plusieurs Etablissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un commissaire ou intermédiaire ;

2° N'utiliser d'autres concours que ceux qui sont prévus au paragraphe 3, premier alinéa de l'article 1^{er} du décret du 28 octobre 1935, relatif aux assurances sociales.

Conservent la qualité d'ouvriers à domicile, les ouvriers et ouvrières qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les ouvriers ou ouvrières sont tenus de s'adresser.

Article 2. — Seront seuls considérés comme faisant partie des entreprises pour l'application de l'Ordonnance du 22 février 1945 précitée, les travailleurs visés à l'article précédent qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessus à l'égard de plusieurs entreprises, ils seront considérés comme appartenant à celle qui leur aura versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle aura lieu la désignation des délégués du personnel au Comité d'Entreprise.

Article 3. — Dans le cas où le travailleur à domicile travaille pour un sous-entrepreneur, qui n'est pas inscrit au registre du commerce et qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, ce travailleur est considéré comme faisant partie du personnel de l'Entreprise pour le compte de laquelle agit le sous-entrepreneur.

Article 4. — Sont électeurs les travailleurs à domicile remplissant les conditions prévues par l'article 7 de l'Ordonnance du 22 février 1945 ; ils appartiennent au collège électoral des ouvriers et employés.

Article 5. — Seront éligibles les travailleurs à domicile remplissant les conditions prévues par l'article 8 de la susdite Ordonnance.

Article 6. — Dans le cas où certaines dispositions de l'arrêté et notamment l'application de l'article 2, soulèveraient des difficultés dans une profession déterminée, il sera statué par décision de l'Inspecteur du Travail, sauf recours au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

IV. — Décret du 2 Novembre 1945 portant Règlement d'Administration Publique pour l'application de l'Ordonnance du 22 Février 1945 instituant les Comités d'Entreprises. (Cf. p. 282).

Titre I^{er}. — Pouvoirs des comités d'entreprises

Art. 1^{er}. — Les comités d'entreprises institués par l'ordonnance du 22 février 1945 jouissent, pour l'exercice des attributions prévues par l'article 2 de ladite ordonnance, de la personnalité civile. Ils sont valablement représentés par un de leurs membres délégué à cet effet.

Ils peuvent, sans autorisation et dans la mesure nécessaire à leur fonctionnement et aux buts qu'ils poursuivent, ester en justice, s'obliger et acquiescer à titre onéreux ou gratuit tous les biens mobiliers et immobiliers.

Toutefois, ils ne peuvent accepter les dons et legs des particuliers qu'après l'autorisation du préfet sur rapport du directeur départemental du

travail et de la main-d'œuvre. Cette autorisation sera donnée en conseil d'Etat dans les cas prévus à l'article 7 de la loi du 4 février 1901.

Art. 2. — Les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leurs familles comprennent :

1° Les institutions sociales de prévoyance et d'entr'aide telles que les institutions de retraite, les sociétés de secours mutuels :

2° Les œuvres sociales tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les œuvres sociales ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ;

5° Les services sociaux chargés :

a) De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise ;

6° Le service médical institué dans l'entreprise.

Art. 3. — Le comité d'entreprise institué en exécution de l'ordonnance du 22 février 1945 assure, dans les conditions prévues à l'article 4, la gestion des œuvres sociales de toute nature visées ci-dessus et qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Il participe, dans la mesure et aux conditions prévues par l'article 5 ci-après, à la gestion de celles qui possèdent la personnalité civile, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

Il contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels et des caisses d'assurances sociales établies dans l'entreprise, des œuvres sociales ayant pour objet d'assurer au personnel de l'entreprise des logements ou des jardins ouvriers, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, dans la mesure et aux conditions définies à l'article 6 ci-après.

Le service médical et le service social sont gérés dans les conditions fixées au titre IV du présent décret.

Titre II. — De la gestion des œuvres sociales

Art. 4. — La gestion des œuvres sociales visées à l'alinéa 1^{er} de l'article 3 est assurée, quel que soit le mode de leur financement, par le comité d'entreprise lui-même ou par l'entremise d'une commission spéciale ou des personnes désignées par lui ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet. Ces personnes ou ces organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant les comités d'entreprise.

Art. 5. — Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales visées à l'alinéa 2 de l'article 3, ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, doivent être composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires desdites institutions.

Les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis obligatoirement parmi les adhérents à la société.

Les représentants du comité d'entreprise dans les conseils et organismes susvisés siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

Dans tous les cas, les bureaux nommés par les conseils d'administration des œuvres visées à l'alinéa 2 de l'article 3 doivent comprendre au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

Art. 6. — Le comité d'entreprise est représenté auprès des conseils d'administration des caisses d'assurances sociales, des sociétés mutualistes ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions ; auprès des conseils d'administration des œuvres de logements et de jardins ouvriers, par deux délégués désignés par lui et choisis de préférence parmi les participants desdites institutions ; ces délégués assistent à toutes les réunions desdits conseils et commissions ; l'un d'eux assiste à toutes les réunions du bureau.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté préalablement à toute délibération relative soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles ; soit à la transformation ou à la suppression d'œuvres existantes.

Ses délégués sont tenus de l'informer de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux susvisés ainsi que de la marche générale de l'institution.

Lorsque ces décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité doit y être annexé ; dans tous les autres cas, le comité peut s'opposer à leur exécution, sauf recours auprès du ministre du travail et de la sécurité sociale ou de son délégué.

Art. 7. — Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales pour l'étude des problèmes d'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail), des problèmes d'ordre social proprement dits (prévoyance, entr'aide, amélioration des logements et jardins ouvriers, œuvres en faveur de l'enfance), des problèmes d'ordre éducatif ou ayant pour objet l'organisation des loisirs (cercles d'études, bibliothèques, sociétés sportives, camps de vacances).

Les commissions doivent être présidées par un membre du comité d'entreprise et leurs membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Art. 8. — Les décisions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des présents.

Chaque comité établit son règlement intérieur.

Titre III. — Constitution et fonctionnement des comités interentreprises

Art. 9. — Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprises intéressés doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités eux-mêmes, dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

Le comité interentreprises comprend un représentant des chefs d'entreprises désigné par eux, président, assisté d'un ou deux suppléants, et des représentants des salariés de chaque comité choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de personnel, à raison de deux délégués par comité et sans que leur nombre total puisse excéder douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut d'accord, sauf dérogations accordées expressément par l'inspecteur du travail. Si le nombre des entreprises visées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée d'un commun accord entre les sociétés d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Si une entreprise ne possède pas de comité, ses délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises, sans que le nombre total des représentants ainsi désignés puisse excéder le quart des représentants désignés par les comités ; si, dans cette limite, le nombre des entreprises visées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée d'accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Dans les deux cas, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises considérées.

Art. 10. — Dans la mesure nécessaire à l'objet qui lui a été désigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies à l'article 3 ci-dessus et jouit de la personnalité civile ; il fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise.

Les dépenses nécessaires à son fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent.

Art. 11. — Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur comité d'entreprise ; les articles 12, 14, 15, 16, 17, 18 et 19 de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises sont applicables au comité interentreprises.

Celui-ci exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le

personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

Titre IV. — Des services sociaux et des services médicaux

Art. 12. — Le comité d'entreprise utilise le service social prévu par l'acte dit loi du 28 juillet 1942 dans les conditions ci-après :

Ce service est assuré par une conseillère chef du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité et peut être chargée par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.

Elle assiste de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales.

Elle assure, en outre, les tâches d'ordre social dévolues par le chef d'entreprise au service social sur le lieu du travail.

Elle doit faire tous les trois mois un compte rendu de son activité au comité et au chef d'entreprise.

Art. 13. — Le comité d'entreprise et le chef d'entreprise doivent se mettre d'accord pour la désignation et le maintien en fonctions de la conseillère chef du travail. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Art. 14. — La conseillère chef du travail doit être munie dans le délai d'un an du diplôme spécial délivré par le ministère du travail et sanctionnant une formation assurée par les soins dudit ministère.

A titre transitoire, des dérogations temporaires peuvent être accordées par l'inspecteur du travail aux assistantes sociales en fonctions, après avis du comité de perfectionnement du centre d'études du service social du travail institué par arrêté du 27 août 1945.

Art. 15. — Le comité d'entreprise doit établir chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise.

Art. 16. — Si plusieurs entreprises possèdent déjà ou envisagent de créer un service social commun et ont, par application de l'article 9 du présent décret, créé un comité inter-entreprises chargé de sa gestion, celui-ci doit établir chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail.

Les difficultés pouvant naître de l'application du présent article, notamment entre les chefs d'entreprises et la délégation des salariés siégeant au comité, ou entre plusieurs entreprises ou comités d'entreprises, sont portées devant l'inspecteur du travail qui statuera.

La conseillère chef du travail ne peut être désignée et maintenue en fonctions qu'après accord entre les chefs d'entreprises et le comité inter-entreprises. En cas de désaccord, l'inspecteur du travail statuera.

Art. 17. — Le service médical est placé sous la direction du chef d'entreprise.

Le ou les médecins du travail attachés à l'entreprise ou à l'organisation inter-entreprises, ne peuvent être désignés et maintenus en fonctions qu'après accord selon le cas entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou entre les chefs d'entreprises et le comité inter-entreprises. La priorité est donnée au médecin titulaire d'un diplôme de médecin du travail ou d'hygiène industrielle. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail qui doit consulter le médecin inspecteur du travail.

Le chef d'entreprise ou le président du comité inter-entreprises doit établir, chaque année, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical et le transmettre au comité d'entreprise ou inter-entreprises. Celui-ci l'adresse dans le délai d'un mois de sa réception, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail dont dépend l'entreprise ou l'organisation inter-entreprises. Le cas échéant, il y joint les observations qu'il juge utiles.

Art. 18. — Le médecin du travail peut être convoqué avec voix consultative aux séances du comité ou des commissions spéciales lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail, à l'hygiène industrielle ou à la sécurité.

Titre V. — Financement des institutions sociales

Art. 19. — Les ressources du comité d'entreprise sont constituées par :

1° Les biens affectés à l'organisme dit comité social d'entreprise créé en application de l'acte dit loi du 4 octobre 1941 ou des organismes de fait qui l'ont remplacé par application de l'ordonnance du 27 juillet 1944 ; dans le mois qui suit l'installation du comité d'entreprise, le transfert de ces biens doit être effectué et compte lui est rendu de l'utilisation qu'il aura été faite des ressources dont disposent ces organismes.

Sont dispensés de tous droits de timbre, d'enregistrement, d'hypothèque ou greffe, les actes, pièces et écrits de toute nature passés et rédigés en exécution de la disposition qui précède. Les honoraires des notaires et des greffiers et les salaires des conservateurs des hypothèques sont réduits de moitié ;

2° Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites.

La contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales susvisées de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Un décret pris en application de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945 pourra déterminer les conditions de financement des institutions sociales dans les entreprises où les sommes mises à la disposition du comité d'entreprise ne leur permettraient pas d'assurer le fonctionnement normal des institutions sociales ;

3° Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses de compensation d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;

4° Le remboursement obligatoire par le patron des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;

5° Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;

6° Les sommes ou les biens ayant appartenu à des organismes dits comités sociaux, nationaux ou régionaux, qui pourraient leur être attribués par le décret à intervenir en application de l'article 29 de l'ordonnance du 27 juillet 1944 ;

7° Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques, ou les organisations syndicales ;

8° Les dons et legs, sous réserve des autorisations prévues à l'article 2 ;

9° Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité ;

10° Les revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité.

Art. 20. — Les ressources du comité inter-entreprises sont constituées par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des œuvres sociales incombant à ces derniers en application de l'article 3, dans les conditions fixées à l'article 10 de la présente ordonnance.

Art. 21. — Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou comités inter-entreprises.

Elles sont organisées et fonctionnent selon les modalités propres à chacune d'elles, d'après leur nature et leur régime juridique, sous les réserves indiquées aux articles 10 et 11.

Art. 22. — A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales. Il doit indiquer, notamment, d'une part, le montant des ressources dont il aura pu disposer dans le cours de l'année et qui lui auront été procurées par l'un des moyens indiqués à l'article 19, d'autre part, le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des œuvres sociales dépendant de lui ou des comités inter-entreprises auxquels il participe. Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier.

Le bilan établi par le comité doit être approuvé éventuellement par le commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945.

Art. 23. — Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Art. 24. — En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose ; la liquidation est opérée par ses soins sous la surveillance du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre, la dévolution du solde de ces biens devant être obligatoirement effectuée au profit, soit d'un autre comité d'entreprise ou inter-entreprises, notamment dans le cas où la majorité du personnel est destinée à être intégrée dans le cadre desdites entreprises, soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation devra être autant que possible conforme aux vœux exprimés par le personnel intéressé. En aucun cas, les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel, ni entre les membres du comité.

V. — L'appréciation du caractère représentatif des Organisations Syndicales. (Cf. p. 303).

Analyse de la circulaire du Ministre aux Inspecteurs divisionnaires du travail, en date du 28 Mai 1945

En raison de sa longueur, nous ne donnons qu'une analyse de cette circulaire qui, sur beaucoup de points, ne fait d'ailleurs que reprendre les termes de la circulaire analogue du 17 août 1936.

1° Evolution de la notion d'Organisation représentative.

Le Ministre rappelle que l'origine de cette notion réside dans la partie XIII du Traité de Versailles, prévoyant la représentation des patrons et des ouvriers à la Conférence Internationale du Travail ; il cite ensuite la circulaire du 17 août 1936, dont « certaines indications restent valables ».

2° Les éléments d'appréciations.

a) Les effectifs : nécessité d'en vérifier les chiffres ; le Ministre donne à ce sujet une liste des fraudes possibles et rappelle le principe posé le 31 juillet 1922, par la Cour Internationale de Justice de La Haye, repris depuis par la circulaire du 17 août 1936 : « le nombre d'adhérents d'une organisation, s'il est un facteur important, n'est pas nécessairement déterminant ».

b) L'Indépendance : rappel des indications de la circulaire de 1936 et mise en garde contre les syndicats d'entreprises.

c) Les cotisations : simple rappel des indications de la circulaire de 1936.

d) L'expérience et l'ancienneté des syndicats : mêmes indications favorables à la C.G.T. et à la C.F.T.C. que dans la circulaire du 13 mars 1945, Cf. p. 303.

e) L'attitude patriotique collective du Syndicat ; rappel de la circulaire précitée.

3° Champ d'application.

Il a deux aspects : professionnel et territorial (national, régional, local ou même limité à une entreprise).

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

- COLSON (C.). — « Cours d'économie politique » tome I 1901.
- DOLLEANS. (E.). — « Histoire du mouvement ouvrier » A. Colin 1939.
— « Histoire du Travail », Domat. Montchrestien, 1943.
- GIDE et RIST. — « Histoire des Doctrines économiques » 6^e édition Sirey 1944.
- GONNARD (R.). — « Histoire des Doctrines économiques ». Librairie Gale de Droit et de Jurisprudence, 1941.
- LAROCHE (P.). — « Les rapports entre Patrons et Ouvriers ». Fernand Aubier, 1938.
- MILL (St.). — « Principes d'économie politique » trad. Courcelle-Seneuil.
- PERROUX (F.). — « Cours d'Economie politique », tomes I, II et III, Domat. Montchrestien, 1944.
— « Capitalisme et Communauté de Travail », Sirey 1938.
— « Communauté », Presses universitaires de France, 1942.
- PIC (P.). — « Traité de législation industrielle », Rousseau, 1930.
- PIROU (G.). — « Traité d'Economie politique », tome I, Livre I, Sirey 1940.
— « Les doctrines économiques en France depuis 1870 », A. Colin, 1925.
- QUEVAL (J.). — « Communauté d'entreprise », A. Fayard, 1943.
- STATISTIQUE GENERALE DE LA FRANCE. — « Annuaire statistique abrégé », 1943.
- WALINE (P.), etc. — « Législation sociale appliquée », Presses universitaires de France, 1943.

SUR LA PARTICIPATION A LA GESTION, LE CONTROLE OUVRIER, LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

- ARNOU. — « La participation des travailleurs à la gestion des entreprises ; la collaboration ouvrière », Thèse Paris 1920.
- DEHOVE (G.). — « Le contrôle ouvrier en France », Thèse Lettres Lille, 1937.
- DIVERS. — « Travail et Salaire », Editions du Cerf, 1942.
- DROUET de MONTGERMONT (J.). — « De la participation des ouvriers à la gestion des entreprises », Thèse Paris, 1921.

- FAGNOT (F.). — « La part du travail dans la gestion des entreprises », Association nationale française pour la protection lég. des trav., tome I 1919, tome II 1921.
- FRELECHOUX (M.). — « Le contrôle ouvrier dans l'industrie », thèse Dijon 1923.
- LUCIEN-BRUN (P.). — « Le droit des travailleurs à la co-gestion et au contrôle des entreprises », thèse Grenoble 1923.
- PICARD (R.). — « Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises », Rivière, 1922.
- TROMBERT (A.). — « La participation aux bénéfices, guide pratique », Chaix 1924.

REVUES

- AJAM (M.). — « L'industrie et la co-direction ouvrière », l'exportateur français, 16 sept. 1920.
- GODART (J.). — « La participation aux bénéfices et les conseils d'usines », Parlement et opinion, mars 1921.
- MOYSSSET (H.). — « Le problème de la co-gestion », Revue du Travail, 15 juin 1920.
- PAVIE (A.). — « La participation aux bénéfices », compte rendu des séances de l'académie des sciences morales et politiques, 1921.
- PIROU (G.). — « Le contrôle ouvrier sur la production », Revue d'Economie politique, 1922.
- SCHEFER (R.). — « Le contrôle ouvrier », l'Economie nouvelle, nov. 1921.
- SCHMOLLER (G.). — « La participation aux bénéfices », R.E.P. 1891.
- DE TARLE. — « Contrôle syndical et collaboration ouvrière ». Revue critique des idées et des livres, juil.-sept. 1921.

SUR « LES EXPERIENCES FRANÇAISES TRADITIONNELLES »

- ANTONELLI (E.). — « Les actions de travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière », Alcan 1912.
- DE BRIEY (R.). — « Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier », Rivière 1914.
- COMBES (J.). — « L'actionnariat ouvrier en France avant et après la loi du 26 avril 1917 », Thèse Bordeaux 1931.
- DEROUVROY. — « Les sociétés anonymes à participation ouvrière », Thèse Lille, 1926.
- FOURIER (Ch.). — « Pages Choisies », Sirey 1932.
- GIDE (Ch.). — « La Coopération », Sirey 1906.
- GRANIER (J.). — « Les actions de travail », Thèse Paris 1910.
- GUINARD (J.). — « Le contrôle exercé par l'Etat sur les sociétés dont il est actionnaire », Thèse Paris 1942.
- HILDE-RIGAUDIAS-WEISS. — « Les enquêtes ouvrières en France entre 1830 et 1848 ». — 1936.

HOOG (G.). — « La coopération » :

I. Origines et institutions, 1942.

II. Législation et technique, 1943 (P.U.F.).

LAPIE (P.). — « L'état actionnaire », Thèse Paris 1925.

LAVERGNE (B.). — « L'ordre coopératif », 1926.

MONSEGUR. — « Les entreprises privées d'intérêt public et les sociétés d'économie mixte », Thèse Bordeaux 1942.

MOURET (H.). — « Sociétés anonymes à participation ouvrière et actions de Travail », Pichon et Durand-Auzias, 1919.

NAST. — « Code de la coopération », Sirey 1928.

PICQUENARD (Ch.). — « Code du travail annoté », Sirey 1938.

PIROU (G.). — « Traité d'économie politique », Tome I, Livre II, « Les Transports », Sirey 1942.

REVUES

ANTONELLI (E.). — « Les sociétés anonymes d'économie mixte », revue des sociétés, février 1923.

GIDE (Ch.). — « L'actionnariat ouvrier », R.E.P. 1910.

PERROUX (F.). — « Sociétés d'économie mixte et système capitaliste », R.E.P. 1933.

PIC (P.). — « Une orientation nouvelle », R.E.P. 1921.

SUR LES EXPERIENCES ETRANGERES

A. — Sur les expériences allemandes et dérivées

BOLLECKER (G.). — « La Charte du Travail du III^e Reich », Thèse Paris, 1936.

DUSSAUZE (V.). — « L'organisation professionnelle en Allemagne », P.U.F., 1943.

GOETZ GIREY (R.). — « Les syndicats ouvriers allemands depuis la guerre », 1934.

GOTTSCHALK (M.). — « La représentation des ouvriers et des employés dans la direction des entreprises en Allemagne », 1921.

NIOX-CHATEAU. — « Etude sur les conseils d'entreprise et le contrôle ouvrier en Autriche », Thèse Paris 1919.

SIGWALT (C.). — « Les conseils d'usine en Allemagne », Thèse Paris 1922.

REVUES

E. MIREAUX. — « Les conseils d'usines dans le Grand-Duché de Luxembourg », Revue de Paris, 1^{er} sept. 1921.

REVUE ECONOMIQUE FRANCO-ALLEMANDE 1944.

PUBLICATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

ADLER (E.). — « La loi autrichienne sur les conseils d'entreprises », R.I.T., Mars 1922.

- BERNSTEIN (E.). — « La loi allemande sur les conseils d'entreprise et sa portée », R.I.T., Fév. 1921.
- BERTHELOT (M.). — « Les conseils d'entreprise en Allemagne », Etudes et Documents, Série B, N° 13, Genève 1924.
- « Les Conseils d'Entreprise en Allemagne », Et. et Doc., Série B, N° 6, Genève 1921.
- SERIE LEGISLATIVE. — Allemagne 1920, N°s 1-2.
- Autriche 1919, N°s 9-10.
- Luxembourg 1920, N° 1.
- Norvège 1920, N° 1.
- Tchécoslovaquie 1920, N°s 3-5.

B. — Sur les expériences anglo-saxonnes

- CESTRE (Ch.). — « Production industrielle et justice sociale aux Etats-Unis », Garnier 1921.
- FEDERATION DES INDUSTRIELS ET COMMERÇANTS FRANÇAIS. — « Les Conseils industriels mixtes et permanents », Rapports adressés au gouvernement anglais par la sous-commission présidée par M. Whitley 1918.
- LAMBERT (M.). — « Etats-Unis, Bilan en 1939 », Bloud et Gay, 1939.
- MARJOLIN (R.). — « L'évolution du syndicalisme aux Etats-Unis de Washington à Roosevelt », 1936.
- PHILIP (A.). — « Le problème ouvrier aux Etats-Unis », Alcan 1927.
- RAYNAUD. — « Les comités de salaires dans les mines anglaises », 1905.
- ROUSSEAU (E.). — « Les conseils d'usines aux Etats-Unis », Thèse Paris 1922.

REVUES ET DIVERS

- HALEVY (E.). — « La politique de paix sociale en Grande-Bretagne ; les Whitley Councils », R.E.P., 1919.
- SOCIETE D'EDITIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES. — Circulaire N° 179 « Les conseils d'entreprises et les comités mixtes de production », étude de législation comparée, octobre 1944.

PUBLICATIONS DU B.I.T.

- BUTLER (H. B.). — « Les relations industrielles aux Etats-Unis », Et. et Doc., Série A, N° 27, Genève 1927.
- CHALMERS (E.). — « Les commissions mixtes de production dans les établissements de guerre des Etats-Unis », R.I.T., janvier 1943.
- RICHARDSON. — « Les relations industrielles en Grande-Bretagne », Et. et Doc., Série A, N° 36, Genève 1933.
- B.I.T. — « Joint production committees in great Britain », Et. et Doc., Série A, N° 42, Montréal 1943.
- « British joint production Machinery », Et. et Doc., Série A, N° 43, Montréal 1944.

- « Les comités mixtes de production dans les fabriques royales d'armements en Grande-Bretagne », R.I.T., Mai 1942.
- « Méthodes de collaboration et de production en Grande-Bretagne », R.I.T., Septembre 1942.
- « Les commissions mixtes de production canadiennes », R.I.T., Avril 1943.
- « Les commissions mixtes de production en Australie », R.I.T., Février 1943.

C. — Sur les expériences « extra-capitalistes »

- ASSAN (G.). — « La question du contrôle ouvrier en Italie », Thèse Paris 1922.
- DE BASILY (N.). — « La Russie sous les Soviets », Plon 1938.
- GURIAN. — « Le Bolchevisme » 1933, traduction J. Costa.
- HOSCHILLER (M.). — « Le mirage du stalinisme », Payot 1920.
- LABRY (R.). — « L'industrie, russe et la révolution », Payot 1919.
- « Une législation communiste, Recueil de lois, décrets, du gouvernement bolcheviste », Payot 1919.
- LOZOVSKY (A.). — « Les syndicats russes et la nouvelle politique », 1922.
- DE MARCE. — « Les conditions du travail et le régime communiste en Russie », Alcan 1940.
- ROLNIKAS. — « Les Syndicats professionnels en U.R.S.S. », Thèse Paris 1936.

REVUES ET DIVERS

- HOSCHILLER (M.). — « Comment on travaille en Russie Soviétique », Revue de Paris, 15 novembre 1924.
- S.E.E.S. — « Les conseils d'entreprises et les comités mixtes de production », étude de législation comparée, octobre 1944.

PUBLICATIONS DU B.I.T.

- ET. et DOC. — « Le conflit de la métallurgie en Italie », Série A, N° 2, 1920.
- « Le projet de loi sur le contrôle ouvrier en Italie », Série B, N° 7, Genève 1921.
- « Participation aux bénéfices et actionnariat ouvrier. Un projet du parti catholique italien », Série B, N° 10, Genève 1921.
- « L'organisation de l'industrie et les conditions du travail dans la Russie des Soviets », Série B, N° 11, Genève 1922.
- « L'évolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets », Série B, N° 14, Genève 1924.
- « Le mouvement syndical dans la Russie des Soviets », Série A, N° 26, Genève 1927.

SUR LA « TROISIEME PARTIE »

- C.G.T. — « La C.G.T. et le mouvement syndical », 1925.
 DUBREUIL (H.). — « Employeurs et Salariés en France », Alcan 1934.
 GUITTON (G.). — « Léon Harmel », Spes 1927.
 GUITTON (H.). — « Le catholicisme social », Les Public. tech., 1945.
 JOUHAUX (L.) et PRETE (H.). — « La houille blanche : une solution ouvrière », Grasset 1917.
 LOUIS (P.). — « Histoire du mouvement syndical en France », Alcan 1920.
 TROMBERT (A.). — « La participation aux bénéfices. Guide pratique », Chaix 1924, op. cit.

REVUES ET DIVERS

- ASSOCIATION NATIONALE DES SOCIETES PAR ACTIONS. — « Les parts respectives du fisc, du personnel et des capitaux dans l'activité des sociétés françaises », fév. 1939.
 COLLECTION DROIT SOCIAL (Divers). — « Les comités sociaux d'établissements. Etat présent ; jugements et vues d'avenir ».
 DURAND (P.). — « Au-delà de la charte », Droit social, Juin 1944.
 LE GOHEREL (R.). — « L'institution des Comités d'entreprises », Cahiers politiques, Avril 1945.
 PEPY (D.). — « Les comités d'entreprises ; l'ordonnance du 22 février 1945 », Droit Social, février 1945.
 PERROUX (F.). — « La charte du travail, son contenu et son esprit » dans « l'économie sans abondance », Rencontres N° 6 et 7, 1942.
 PLAN COMMUN 1944. — « Contribution à une réforme de l'entreprise », Octobre 1944, 18, rue de Varenne, Paris.
 SERGEY (O.). — « Les Comités d'entreprises », Cahiers politiques février 1945.

PUBLICATIONS DU B.I.T.

- ET. et DOC. — « Le programme minimum de la C.G.T. en France », Série A, n° 19, 1921.
 — « Une demande de contrôle ouvrier en France », Série B, N° 8, 1921.

JOURNAUX

- « LE FIGARO ».
 JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE.
 JOURNAL OFFICIEL. — « Débats parlementaires ».
 — « Débats de l'Assemblée consultative provisoire », particulièrement des 13 et 14 décembre 1944.

- « LE PEUPLE ». — Organe hebdomadaire de la C.G.T.
« PROFESSIONS » — Organe hebdomadaire de la C.F.P.
« SYNDICALISME ». — Organe hebdomadaire de la C.F.T.C.
« LA VIE OUVRIERE ».

ADDENDUM

Nous citerons également les publications suivantes, que leur parution postérieure à la rédaction de cet ouvrage nous a empêché d'utiliser :

CHAMLEY P. — « Les comités d'entreprise en Angleterre », Droit Social 1945, N^{os} 7 et 8.

INSTITUT DE SCIENCE ECONOMIQUE APPLIQUEE. — « La participation des salariés aux responsabilités et aux résultats de l'œuvre de production », 1945, 2 fascicules.

JAMES (E.). — Les Comités d'Entreprises « Librairie générale de droit et de jurisprudence », 1945.

RABIER (J.-R.). — « La participation ouvrière », Domat-Montchrestien, 1945.

A.N.S.A. — « Les comités d'entreprises », Brochure n° 65, février 1946.

TABLE

Introduction	1
Chapitre préliminaire : Participation aux bénéfices et participation à la gestion	7
Section I : Sur les origines, le développement et l'insuccès de la participation aux bénéfices	7
Section II : Participation aux bénéfices et contrôle des comptes	12
Section III : Contrôle des comptes et participation à la gestion	14
Section IV : Participation à la gestion : Essai de définition ..	17
§ 1 : Direction et gestion	17
§ 2 : Contrôle et gestion	18
§ 3 : Définition	19

PREMIERE PARTIE

Les expériences françaises traditionnelles

Chapitre I : Les coopératives ouvrières de production	23
Section I : Causes générales et origines doctrinales du mouvement coopératif	23
§ 1 : Causes	23
§ 2 : Origines doctrinales	24
Section II : Historique législatif et politique	28
§ 1 : La Deuxième République et le Second Empire	28
§ 2 : La Troisième République	29
§ 3 : Résultats	31
Section III : Raisons d'insuccès	32
§ 1 : Caractères fondamentaux de la coopérative de production	32
§ 2 : Les causes de la disparition rapide de nombreuses coopératives	35
§ 3 : Les causes de la disparition du pur caractère coopératif	36
A. L'appel aux capitaux extérieurs	36
B. L'admission de travailleurs non associés	37
Conclusion	38

B. Les usines Renault	83
C. Les grandes Banques de dépôts	86
§ 2 : Les offices	86
A. Modification de l'organisation des mines domaniales de potasse	88
B. Modification de l'organisation de l'office nat. industriel de l'azote	89
§ 3 : Les services industriels de l'Etat	90
A. Les « comités mixtes à la production » dans les établissements techniques de l'Air	90
B. Les « comités mixtes de production » dans les arsenaux et établissements de la Marine	92
§ 4 : L'économie mixte	95
Conclusion	96

DEUXIEME PARTIE

Les expériences étrangères

Titre I. — Les expériences allemandes

Chapitre unique : Les systèmes successifs de représentation du personnel dans les entreprises allemandes	103
Section I : Les origines	103
§ 1 : De la Révolution de 1848 à la Révolution de 1918	103
A. De 1848 à 1914	103
B. De 1914 à 1918 : La loi du 5 décembre 1916 et l'accord du 15 novembre 1918	105
§ 2 : La conjonction du mouvement révolutionnaire et de l'évolution antérieure	106
§ 3 : Les articles 156 et 165 de la constitution de Weimar	108
Section II : La loi du 4 février 1920 sur les conseils d'entreprises	111
§ 1 : Caractères généraux	111
A. Champ d'application de la loi	111
B. Constitution des comités	112
C. Fonctionnement des comités	113
§ 2 : Attributions des conseils d'entreprises	113
A. Attributions économiques	114
B. Attributions sociales	115
Section III : Effets et répercussions de la loi du 4 février 1920 ..	117
§ 1 : Réactions syndicales	117
§ 2 : Effets sur le personnel	120
§ 3 : Réactions patronales	123

Section IV : Le conseil de confiance	126
§ 1 : Généralités	126
§ 2 : Constitution et fonctionnement	128
§ 3 : Attributions	129
Appendice : Les expériences dérivées des expériences allemandes ..	131
Autriche	131
Luxembourg	133
Tchéco-Slovaquie	134
Pologne	135
Norvège	136
Titre II. — Les expériences anglo-saxonnes	
Chapitre I : Les expériences américaines	139
Section I : La représentation ouvrière aux Etats-Unis, des ori- gines à la fin de la première guerre mondiale	139
§ 1 : Les origines	139
§ 2 : Les conférences industrielles du Président Wilson.	141
Section II : Etude générale des conseils mixtes	143
§ 1 : Les causes du développement des conseils mixtes pendant la période d'entre-deux guerres	143
§ 2 : Les statuts des conseils mixtes	145
A. Formes	145
B. Attributions	147
§ 3 : Le mouvement de représentation ouvrière et les syndicats	149
Section III : Le regain actuel du mouvement de représentation ouvrière : les commissions mixtes de production —	154
§ 1 : La campagne pour la production de guerre	154
§ 2 : Organisation et fonctionnement des commissions mixtes	155
A. Constitution	155
B. Attributions	156
C. Fonctionnement pratique	158
D. Résultats	160
Chapitre II : Les expériences anglaises	163
Section I : Les origines de la représentation ouvrière en Grande-Bretagne : des comités régionaux de salai- res aux conseils d'usines	163
§ 1 : Les comités de salaires	163
A. Les comités de salaires d'initiative privée	163
B. Les comités de salaires d'initiative légale	164
§ 2 : Les premiers conseils d'usines	165

A. Les encouragements patronaux aux suggestions ouvrières	165
B. L'action des shop-stewards	166
Section II : L'œuvre de la Commission Whitley et ses consé- quences	167
§ 1 : Les rapports de la commission Whitley	167
§ 2 : Le mémoire du ministère du travail sur les « indus- trial councils »	169
§ 3 : Les résultats de l'expérience Whitley	171
Section III : Le système des commissions mixtes de production ..	174
§ 1 : Naissance, organisation et caractères généraux du système	174
A. Les origines immédiates	174
B. Les accords de base concernant les fabriques royales d'armements et les entreprises de constructions mécaniques	176
C. L'articulation des commissions mixtes de pro- duction sur le plan régional et sur le plan national	178
§ 2 : Rôle et fonctionnement pratiques des commissions mixtes de production	180
§ 3 : Les résultats de l'expérience dans les faits et dans les esprits	186
Appendice sur les expériences du Canada	189
Titre III. — Les expériences « extra-capitalistes »	
Chapitre I : L'expérience soviétique	193
Section I : Le mouvement des soviets d'usines et les tentatives de canalisation légale	193
§ 1 : La période révolutionnaire et le premier essai de réglementation	193
§ 2 : La première phase de la politique d'entreprise de Lénine	195
§ 3 : Le rôle du personnel dans la gestion des entreprises nationalisées	199
Section II : La réhabilitation et l'affermissement du principe d'autorité	201
§ 1 : La réaction légale contre les soviets d'entreprises ; leur intégration dans l'organisation syndicale	201
§ 2 : Les soviets d'entreprises pendant la période de la N. E. P.	202
§ 3 : Les soviets d'entreprises depuis l'application des plans quinquennaux	204

Appendice : L'expérience polonaise de 1945	208
Chapitre II : L'expérience italienne	211
Section I : L'idée de participation ouvrière à la gestion dans les années d'après guerre (1919-1921) et les projets s'y rapportant	211
§ 1 : Les origines de fait	211
§ 2 : Les projets de loi des intéressés	213
A. Le projet de la C.G.T.	213
B. Le projet de la C.G.I.	214
C. Le projet du parti catholique italien	215
§ 3 : Le projet Gouvernemental et son sort	215
Section II : Le décret sur la nationalisation et la socialisation des entreprises dans la République fasciste italienne (mai 1944)	217
§ 1 : Les dispositions particulières aux entreprises nationa- lisées	217
A. Principes du passage de certaines entreprises dans la main de l'Etat	217
B. L'institut de gestion et de financement	218
C. Les organes de gestion des entreprises nationa- lisées	219
§ 2 : Les dispositions particulières aux entreprises du secteur privé : détermination des organes de ges- tion	220
§ 3 : Les dispositions communes à toutes les entreprises : pouvoirs et responsabilité des organes de gestion ..	221
Conclusion sur les expériences étrangères	225

TROISIEME PARTIE

Vers une nouvelle expérience française

Chapitre I : Les origines françaises du régime institué par l'ordon- nance du 22 février 1945	231
Section I : Le mouvement syndical en faveur de la participa- tion à la gestion et les premiers projets auxquels il donna lieu	231
§ 1 : La naissance de l'idée de participation incondi- tionnelle, et l'attitude syndicale	231
§ 2 : Les premiers projets de comités d'usines	234
A. Le projet de la Fédération des métaux	234
B. Les projets catholique et communiste	235
C. Le projet de l'Association nationale pour la pro- tection légale des travailleurs	236

Section II : Les régimes successifs de représentation du personnel dans les entreprises, en France, de 1917 à 1945	237
§ 1 : L'institution de délégués ouvriers d'ateliers dans les établissements travaillant pour la guerre	237
§ 2 : L'institution des délégués du personnel en 1936 ..	243
A. L'accord Matignon et la loi du 24.6.36	243
B. Le régime institué par le décret-loi du 12 novembre 1938	245
§ 3 : Les comités sociaux d'établissements de la loi du 4 octobre 1941 (Vichy)	247
Section III : Les véritables précurseurs de la démocratie industrielle en France : les institutions privées de représentation du personnel	253
§ 1 : La représentation ouvrière d'initiative privée, moyen de prévention et de règlement des conflits ..	253
§ 2 : La représentation du personnel comme complément de la participation aux bénéfices	255
§ 3 : La représentation du personnel comme moyen d'assurer sa participation à la gestion de l'entreprise ..	257
Chapitre II : Les origines immédiates et l'élaboration de l'ordonnance du 22 février 1945	261
Section I : Les origines immédiates et l'élaboration de l'ordonnance	261
§ 1 : Les origines doctrinales : Conceptions et programmes	261
§ 2 : Les précédents immédiats des comités d'entreprises ..	267
§ 3 : L'élaboration de l'ordonnance portant création de comités d'entreprises ; ses objectifs et ses motifs ..	269
Section II : Le régime institué par l'ordonnance du 22 février 1945	273
§ 1 : Champ d'application de l'ordonnance	273
§ 2 : Constitution des comités d'entreprises	276
§ 3 : Statut des membres des comités d'entreprises	279
§ 4 : Les attributions des comités d'entreprises	281
A. Attributions sociales	281
B. Attributions économiques	282
§ 5 : Le fonctionnement des comités d'entreprises ; son contrôle ; ses sanctions	286
Section III : L'accueil des intéressés	289
§ 1 : L'accueil du patronat	289
§ 2 : L'accueil des syndicats	295

Section IV : Conclusions critiques sur certaines dispositions de l'ordonnance	300
§ 1 : La place des cadres dans la réforme	300
§ 2 : Le rôle des syndicats	302
§ 3 : Les dispositions relatives aux sociétés anonymes ..	305
Conclusion générale	312
Annexes : I. Comités d'entreprises et comités d'établissements dans l'ordonnance du 22 février 1945	319
A. Réponse à une question écrite au Ministre	319
B. Arrêté du 1 ^{er} juin 1945	320
II. Désignation du Commissaire aux comptes présenté par le comité d'entreprise	320
Réponse à une question écrite au Ministre	321
III. Comités d'entreprises des travailleurs à domicile. — Arrêté du 8 juin 1945	321
IV. Décret du 2 novembre 1945 portant R.A.P. pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945	322
V. L'appréciation du caractère représentatif des organisations syndicales	329
Analyse de la circulaire ministérielle du 28 mai 1945 ..	329
Bibliographie	331

Imprimerie L. Lambert
MEULAN (S. - & - O.)

N° 31.1227

Dépôt légal N° 13
